



GÖTEBORGS UNIVERSITET HANDELSHÖGSKOLAN

Lönegapet

En studie av löneskillnader mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden

Författare:
Sofia Nyström
Karin Kristensson

Kandidatuppsats i nationalekonomi, 15 hp
Institutionen för nationalekonomi med statistik
Höstterminen 2012
Handledare: Katarina Nordblom

Abstract

This essay is using theories about social norms, and wage determination to evaluate why there is a gender wage gap on the Swedish labour market. To identify the essence of the gender wage gap investigations on specific jobs where the genders are over-, under and equally represented has been made. Also a poll has been sent out to alumni business economics from School of Business, Economics and Law at the University of Gothenburg to evaluate their labor market from a gender wage gap perspective.

Förord

Vi vill uttrycka tacksamhet till vår handledare Katarina Nordblom som väglett oss under arbetet med vår uppsats. Med konstruktiv kritik, svar på frågor och god tillgänglighet har hon varit till mycket stor hjälp.

Vi vill även tacka Handelshögskolans i Göteborg Alumniförening, alumnienheten vid Göteborgs universitet samt Career Service vid Handelshögskolan i Göteborg för stor hjälp med tillgång till kontaktuppgifter till alumner från Handelshögskolan i Göteborg.

Ett särskilt tack till alla som tagit sig tid att svara på vår enkätundersökning.

Karin Kristensson och Sofia Nyström
Göteborg 2013-01-18

Sammanfattning

Med hjälp av nationalekonomiska och sociologiska teorier samt modeller görs ett försök att besvara frågeställningen *Vad beror Sveriges lönegap på?*

I uppsatsen har tre yrkesgrupper valts ut för att agera exempel från arbetsmarknaden, dessa har delats in i två grupper. Specialistsjuksköterskor och civilingenjörer utgör en grupp som kännetecknas av att dess ingående delar kan anses vara kvinno- respektive mansdominerade. Den andra gruppen består av företagsekonomer där könsfördelningen är mycket jämn.

Med hjälp av en egen enkätundersökning bland alumner som läst företagsekonomi vid Handelshögskolan i Göteborg har vi kunnat identifiera en könssegregerad arbetsmarknad. Det finns stöd för idén, inom sociologin, att arbetsmarknaden är segregerad. Segregeringen tar sig horisontellt samt vertikalt uttryck och den håller män och kvinnor åtskilda på arbetsmarknaden.

De nationalekonomiska modellerna har kunnat konstatera att det finns problem vid lönesättning av vissa yrkesgrupper. Många kvinnodominerade yrken återfinns inom den offentliga sektorn som inte producerar produkter eller förmedlar tjänster av enkelt mätbart värde. Vinstdrivande verksamheter utnyttjar den marginalprodukt som en ytterligare arbetare bidrar med samt ett eventuellt prispålägg då de skall sätta löner. För företag som inte producerar produkter eller tjänster av enkelt mätbart värde är marginalprodukten svårdefinierad.

Orsaken till den segregerade arbetsmarknaden är mer komplicerad att fastställa. Normer och hierarkier i samhället som befästs under lång tid påverkar människor då de fattar beslut om vilket yrke de skall ägna sig åt, liksom individens personliga preferenser. Finansiella faktorer också spelar roll.

Vi har kommit fram till tre slutsatser. Lönegapet beror till stor del på segregeringen på arbetsmarknaden som i sin tur till stor del beror på normer. Båda könen maximerar sin nytta genom att inte bryta mot de normer de förväntas följa. Normer om kvinnligt och manligt ser olika ut och resulterar i olika yrkesval, kvinnor är alltså inte mindre ekonomiskt rationella än män. Samt avslutningsvis, vissa yrken möter svårigheter då de skall fastställa löner enligt nationalekonomisk teori eftersom arbetarnas marginalprodukt är svårdefinierad, denna problematik återfinns ofta inom offentlig sektor samt inom kvinnodominerade yrken.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
Inledning.....	6
1 Hur väljer vi vårt yrke?	9
1.1 Det monetära valet	9
1.1.1 Humankapitalteorin	9
1.2 Det normativa valet	11
1.2.1 Arbetsmarknadens segregering	13
2 Hur sätts lönen?	17
2.1 Arbetstagarnas lönesättningsrelation.....	17
2.2 Arbetsgivarnas prissättning	18
2.3 Jämviktsläget på arbetsmarknaden	19
3 Exempel från arbetsmarknaden	19
3.1 En jämförelse mellan specialistsjuksköterskor och civilingenjörer	20
3.1.1 Arbetsmarknadernas efterfrågan och löneutveckling.....	20
3.1.2 Utbildningskrav	21
3.1.3 Utbildningens avkastning	22
3.2 Företagsekonomer	23
3.2.1 Lönestatistik med fokus på kön.....	24
3.2.2 Undersökning	26
4 Analys.....	35
4.1 Analys av lönesättnings sambandets verkan på lönegapet.....	35
4.2 Analys av humankapitalets verkan på lönegapet	37
4.3 Analys av den könssegregerade arbetsmarknadens verkan på lönegapet	37
4.4 Analys av den rationella individen i vårt normativa samhälle	38
5 Diskussion	40
6 Slutsatser	42
Källförteckning.....	44

Figurförteckning

<i>Figur 1 Könsdominans i antal kvinnor/män i de, vid den aktuella tidpunkten, 30 vanligaste yrkesgrupperna. (Löfström, 2004, p. 35)</i>	13
<i>Figur 2 Procent kvinnor inom olika yrken samt procent kvinnliga chefer inom samma yrken år 2001.(Löfström, 2004, p. 49)</i>	14
<i>Figur 3 Procent kvinnor i chefspositioner uppdelat efter bransch. (Löfström, 2004, p. 46) ...</i>	15
<i>Figur 4 Rålönegap uppdelat per sektor. (Lindberg, 2012)</i>	25
<i>Figur 5 Fördelning av män och kvinnor på låg, mellan- respektive hög befattning.</i>	30
<i>Figur 6 Fördelning av arbetsuppgifter uppdelat i kvinnor och män.</i>	31
<i>Figur 7 Fördelning av kvinnor och män i privat respektive offentlig sektor.</i>	31
<i>Figur 8 Lönespridning, endast kvinnor. Kronor per månad.</i>	33
<i>Figur 9 Lönespridning, endast män. Kronor per månad.</i>	33
<i>Figur 10 Antal månader som föräldraledig uppdelat i kön.</i>	34

Tabellförteckning

<i>Tabell 1 Deskriptiv statistik, samtliga respondenter.</i>	28
<i>Tabell 2 Deskriptiv statistik, kvinnliga respondenter.</i>	28
<i>Tabell 3 Deskriptiv statistik, manliga respondenter.</i>	28
<i>Tabell 4 Regression.</i>	29
<i>Tabell 5 Regression.</i>	29
<i>Tabell 6 χ^2-test för relationen mellan kön och hög befattning.</i>	30
<i>Tabell 7 Regression, endast manliga respondenter. t-värden inom parantes.</i>	32
<i>Tabell 8 Regression, endast kvinnliga respondenter. t-värden inom parantes.</i>	32

Inledning

Medlingsinstitutet uppmätte år 2011 ett lönegap på 14 procent mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden (SCB). Samma år utsåg UNDPs Gender Inequality Index Sverige till världens mest jämställda land (UNDP, 2011). Denna uppsats ämnar undersöka lönegapet och försöka förklara varför en genomsnittlig kvinna i 2011 års mest jämställda land tjänar 14 procent mindre än en genomsnittlig man.

Uppsatsen grundas på två delfrågeställningar som tillsammans hjälps åt att förklara uppsatsens huvudfrågeställning *Vad beror Sveriges lönegap på?*. Den första delen, *Hur väljer vi yrke?*, undersöker hur kvinnor och män väljer yrke och om dessa val skiljer sig på ett sådant vis att det leder till olika lönenivåer. Den andra delen, *Hur sätts lönen?*, undersöker hur löner bestäms enligt nationalekonomiska teorier och modeller för att undersöka om kvinnor och mäns löner sätts på olika vis. Syftet med att använda olika mindre frågeställningar är att kunna nå lönegapets essens genom att undersöka det från olika utgångspunkter. Uppsatsen är tvärvetenskaplig; många sociologiska idéer används som komplement till nationalekonomin. Detta är ett medvetet val för att mer utförligt kunna undersöka frågeställningen. Vi har saknat det bredare perspektivet i andra undersökningar, till exempel Civilekonomernas rapport *Lön efter utbildning och kompetens* (Lindberg, 2012) där det, kanske medvetet, inte diskuteras kring lönegapets orsak. I rapporten *Könssegregering i Arbetslivet* (Gonäs, et al., 2001) vidrörs det vid förklaringar av nationalekonomiskt slag då det diskuteras kring till exempel omvandlingar i ekonomin. Vi tror att nationalekonomi med stöd av sociologi kan ge oss nya perspektiv på lönegapets orsaker.

Hur väljer vi yrke? tar till stor del upp konformitet, normativ påverkan och idén om den ekonomiska mannen. Här läggs tonvikten på hur kvinnor och män väljer yrke och om dessa val skiljer sig på ett sådant vis att de leder till olika lönenivåer. I denna del fastställs att individer agerar konformt i enlighet med rådande normer. Eftersom föreställningar och normer ser olika ut för kvinnor och män, så leder konformiteten till att individer av olika kön väljer olika arbeten. Den horisontella segregeringen, att kvinnor och män arbetar inom olika yrken fastställs som en faktor till lönegapet. Även en vertikal segregering, att kvinnor och män arbetar på skilda befattningsnivåer, anses vara bidragande till lönegapet.

Avsnittet *Hur sätts lönen?* beskriver marknadsmekanismer som utbud och efterfrågan samt löne- och prissättningsteorier för att söka skillnader i dessa som kan förklara lönegapet. Sammanfattningsvis återfinns i denna del inga teoretiska skillnader till varför kvinnor och mäns lön skulle vara olika. Däremot finns orsaker till varför vissa specifika yrkesgrupper

möter svårigheter när dess lön skall fastställas, dessa yrkesgrupper är ofta kvinnodominerade. Vår egen undersökning kommer också fram till att arbetslivserfarenhet och högre utbildning, faktorer som generellt anses leda till högre lön, får tydligare effekter på mäns lön än på kvinnor lön, något som inte verkar ha uppmärksammats tidigare.

Uppsatsens första del berättar följaktligen om teori och empiri i form av dessa frågeställningar. Hur en ekonomiskt rationell person skall agera på en segregerad arbetsmarknad och i ett samhälle där kön har stor betydelse följs av redogörelser om, som tidigare nämnts, marknadsmekanismer. Senare i uppsatsen tillämpas de två frågeställningarna på exempel från den svenska arbetsmarknaden.

Tre yrkesgrupper har valts ut och delats in i två grupper, en kvinno- respektive mansdominerad och en grupp utan könsdominans. I den första gruppen ingår civilingenjörer och specialistsjuksköterskor, den andra gruppen består av företagsekonomer. Företagsekonomernas arbetsmarknad studeras även med hjälp av en kvantitativ enkätundersökning där alumner från Handelshögskolan i Göteborg deltagit. Specialistutbildade sjuksköterskor och civilingenjörer representerar horisontell segregation då kvinnor och män arbetar med olika yrken inom olika sektorer vilket resulterar i löneskillnader *mellan* yrkesgrupperna och således även mellan könen. Företagsekonomernas arbetsmarknad visar istället på en vertikal segregering där män ofta återfinns på högre positioner, lönegapet blir således stort *inom* yrkesgruppen.

Datan som presenteras i uppsatsen är både primärdata och sekundärdata. En stor mängd primärdata insamlades och behandlades under enkätundersökningen. Inhämtad sekundärdata återfinns till stor del i uppsatsens första del som beskrivits ovan. Enkätundersökningens syfte är att insamla passande data som kan användas tillsammans med den teori och litteratur som presenteras och på så vis bidra till undersökningen av frågeställningen. Enkätundersökningens tillvägagångssätt beskrivs mer ingående i kapitel tre.

Genomgående har vi ansträngt oss för att referera till trovärdiga, ämneskunniga och neutrala källor. De verk som hänvisas till är i största möjliga mån akademiska publicerade texter eller utredningar publicerade av pålitliga organisationer eller myndigheter. Information om till exempel utbildningar och fackföreningar är hämtade från respektive förstahandskällor. Vi anser inte att detta innebär problem med jävighet då institutionerna eller organisationerna gynnas av att uppvisa korrekta uppgifter.

Uppsatsen kommer fram till tre slutsatser. Lönegapet beror till stor del på segregeringen på arbetsmarknaden. Kvinnor och män arbetar inom olika yrken, olika sektorer samt på skilda

befattningsnivåer vilket leder till olika lönenivåer för respektive kön. Därtill framkommer också att kvinnor inte är mindre ekonomiskt rationella än män. Båda könen maximerar sin nytta genom att inte bryta mot de normer som de förväntas att följa, då en normbrytning blir en kostnad för individens nytta. Eftersom de normer som påverkar kvinnor och män ser olika ut leder detta till att kvinnor och män gör olika yrkesval för att inte bryta mot könsspecifika normer, vilket resulterar i olika lönenivåer. Detta blir ett strukturellt problem när kvinnor och män på grund av könsspecifika förväntningar väljer olika yrken och tilldelas olika löner. Vi har också kommit fram till att vissa yrken möter svårigheter då de skall fastställa löner enligt nationalekonomisk teori eftersom yrkesutövarnas marginalprodukt är svårdefinierad. Ofta återfinns denna problematik inom offentlig sektor samt inom kvinnodominerade yrken.

1 Hur väljer vi vårt yrke?

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden är stora. Vissa yrken leder till hög lön samt stora möjligheter till karriärutveckling, medan andra yrkesbanor inte gör det. Ändå väljer vissa individer att utbilda sig till yrken där de redan på förhand vet att de kommer att få en lägre lön jämfört med vad de kunde fått i ett annat yrke. Varför väljer individer olika? Efter vilka preferenser agerar individer när de väljer sitt yrke?

Nedan tas två huvudpunkter upp, det monetära valet samt det normativa valet. Det monetära valet behandlar de ekonomiska incitament som driver människor till vissa val, det normativa valet behandlar de normer och samhälleliga föreställningar som även de styr personers val. Utöver dessa faktorer spelar det stor roll vad varje individ tycker om att ägna sig åt, individens preferenser styr yrkesvalet.

1.1 Det monetära valet

Det finns ett begrepp inom nationalekonomin som kallas för den ekonomiska mannen. Den ekonomiska mannen beskriver den nytto-maximerade människan som handlar rationellt, hen kan identifiera kostnader och intäkter för att utifrån dessa fatta beslut som utnyttjar resurser och tillgångar maximalt. Det finns kritik gentemot begreppet den ekonomiska mannen; alla människor är långt ifrån rationella och beteendekonomen lyfter fram att till exempel normer, drifter och gruppsyck har stort inflytande över de val människor gör. (Eklund, 2010, pp. 31-33)

1.1.1 Humankapitalteorin

Humankapitalet är en kombination av många olika faktorer som kunskap, utbildning, färdigheter, erfarenhet, arbetsvanor, skicklighet med flera. Humankapitalteorin behandlar alla dessa faktorer likt investeringar som leder till avkastning.

Hur mycket som produceras i en ekonomi är en funktion av humankapital (H) samt fysiskt kapital (K). Detta kan sammanfattas i följande formel där $\frac{Y}{N}$ är output per individ (Blanchard, et al., 2010, p. 261)

$$\frac{Y}{N} = f\left(\frac{K}{N}, \frac{H}{N}\right).$$

Både $\frac{K}{N}$ och $\frac{H}{N}$ har positiv påverkan på output per individ; ökade investeringar i humankapital innebär ökad produktivitet. (Blanchard, et al., 2010, p. 262) Humankapitalteorin visar att utbildning har positiv inverkan på produktivitet och leder vidare till diskussioner kring nettoresultat.

1.1.1.1 Nettoresultat

Som byggstenar i en ekonomi berikar kvinnor och män sitt humankapital genom studier, att utbilda sig är att investera i sitt humankapital. Dock innebär det alternativkostnader samt direkta kostnader¹. Genom att ta hänsyn till samtliga typer av kostnader går det att beräkna ett nettoresultat (R_n) för studietiden. Låt k vara direkta kostnader som uppstår under studietiden och låt Y_d beteckna de inkomster en student har under studietiden. (Becker, 1962, p. 26)

$$R_n = Y_d - k$$

Nettoresultatet är alltså skillnaden mellan de inkomster studenten har minus direkta kostnader. Nu skall alternativkostnader inkluderas.

Låt Y_A beteckna de inkomster en student hade haft i det fall då hen inte gått en utbildning, det vill säga studentens alternativkostnader. Ekvationen ovan kan då skrivas som följer. (Becker, 1962, p. 26)

$$R_n = Y_A - ((Y_A - Y_d) + k)$$

$$R_n = Y_A - C$$

Den här ekvationen skall tolkas som att nettoresultatet är skillnaden mellan den bäst möjliga inkomsten som den studerande går miste om på grund av att hen väljer utbildning istället för arbete samt de totala utbildningskostnaderna (C). (Becker, 1962, p. 26) För att återknyta till en enkel tolkning av den ekonomiska mannen borde varje individ ha som mål att maximera sitt nettoresultat, detta kommer senare att problematiseras.

1.1.1.2 Avkastning

Individer som investerar i utbildning får en avkastning på sin investering. Avkastningen kan vara positiv men också negativ. Det finns olika modeller som beräknar avkastning på utbildning, ingen är perfekt utan vilken modell som används anpassas lämpligen efter typ av data et cetera². Nedan presenteras The Short-Cut Method, här direktöversatt till Genvägsmodellen.

1.1.1.2.1 Genvägsmodellen

Som namnet avslöjar är genvägsmodellen en förenklad modell. Den gör det möjligt att beräkna avkastning på olika yrkesgrupper där tillgänglig data ej består av uppgifter om varje individ, istället används medeltal från större urval. Tyvärr tar modellen ej hänsyn till

¹ Direkta kostnader innebär kostnader som uppkommer i samband med att en individ studerar, t ex materialkostnader och kåravgifter. (Becker, 1962, p. 26)

² För exempel på andra modeller se (Psacharopoulos, 1981)

erfarenhet eller ålder, erfarenhet som ingår i humankapitalet. Modellen nedan är en utvecklad version av Psacharopoulos modell Genvägsmodellen. (Psacharopoulos, 1981, pp. 325-326)

Låt r_x vara avkastning på utbildning. \bar{Y}_x är genomsnittlig livsmedelinkomst för personer med en viss högre utbildning, \bar{Y}_y är genomsnittlig livsmedelinkomst för personer utan högre utbildning, \bar{C}_x är de faktiska genomsnittliga kostnader som uppstår då en individ genomgår en högre utbildning och \bar{C}_y faktiska genomsnittliga kostnader som drabbar personer utan högre utbildning.

$$r_x = \frac{(\bar{Y}_x - \bar{C}_x) - (\bar{Y}_y - \bar{C}_y)}{(\bar{Y}_y - \bar{C}_y)}$$

Denna modell beräknar således den avkastning som en investering i högre utbildning ger. Detta genom att ta hänsyn både till uteblivna arbetsinkomster under studietiden samt andra kostnader som uppstår i samband med studierna, samt skillnaden mellan den inkomst den högre utbildningen genererar i förhållande till om individen ej genomgått utbildningen.

Genvägsmodellen kommer senare att användas för att beräkna avkastningen för civilingenjörer och specialistsjuksköterskor. Resultaten av beräkningarna kommer att användas i diskussioner om hur respektive yrke tycks värderas samt i diskussioner om vilket yrkesval som är mest rationellt utifrån olika aspekter.

1.2 Det normativa valet

Enligt ekonomiska teorier är det rimligt att yrkesval kan förklaras med investeringar i humankapital och utbildning samt avkastningen dessa investeringar genererar i form av framtida lön. Den ekonomiska mannen väljer en utbildning med hög framtida avkastning. Men vad detta ej tar i beräkning är de normer, strukturer och förväntningar som skapas i samhället och styr individers utbildnings- och yrkesval.

Inom nationalekonomin finns det delade meningar om vilka preferenser som tas i beräkning i en individs nyttofunktion och således får nyttomaximeringen olika uttryck. Charles F. Manski tar i sin avhandling *Economic analysis of social interactions* (2000) upp sociala normer och sätter dessa i kontrast till den rationella individens preferenser och agerande. Inom nationalekonomin formuleras individers preferenser i nyttofunktioner, vid ett rationellt agerande ska en individ maximera sin nytta likt den ekonomiska mannen. Men hur påverkas individer av andra individers agerande? Enligt Manski lär vi oss hur andra individer agerar genom att betrakta och interagera med dem, detta påverkar både vårt eget agerande samt våra förutfattade meningar om hur vi tror att individer kommer agera. Ett exempel på

detta är en arbetsgivare som tidigare haft en anställd med vissa attribut, prognostiserar att nästa individ med liknande attribut kommer att agera på ett liknande sätt. Arbetsgivaren handlar således enligt ekonomisk teori, då individer gör prognoser om framtiden med hjälp av all tillgänglig information. (Manski, 2000)

Att vi rättar oss efter omgivningens rådande normer, konformism, är något som uppmärksammas av Manski men även av andra nationalekonomer. Detta ses tydligt inom spelteorin, där en aktörs handlande påverkas av hur andra individer agerar. Individer tar hänsyn till omgivningens agerande. (Weibull, 1990, pp. 231-239)

Inom andra samhällsvetenskapliga ämnen har teoretiker länge diskuterat hur normer skapas, vad de beror på och hur de påverkar individers agerande i samhället.

I *Vansinnets historia under den klassiska epoken* (1961) samt i undersökningen *Naissance de la clinique* (1963) undersöker Foucault hur rådande diskurser förändrar vad som anses normalt i samhället. Diskurser är berättelser om samhället som etableras av personer med makt, och förändras i takt med rådande hegemoni. (Giddens, 2007, pp. 119-120) och (Nationalencyklopedin, 2012)

Foucault beskriver således, i samklang med annan tidigare sociologisk forskning³, samhället som mer än de individer som är verksamma i det. Samhället, med rådande diskurs, är bärare utav normer, idéer och föreställningar. Individer fogar sig efter normer som kan sägas inneha makt över individerna och deras val. Detta kan tillämpas på rådande uppfattningar om kvinnor och män, och påverkar hur individer av olika kön agerar olika, inte på grund utav biologiska förutsättningar utan på grund av samhället. (Hammarén & Johansson, 2009, pp. 66-67)

Dessa av samhället skapade könsroller kom 1988 att kallas genus när det introducerades i Sverige av historikern Yvonne Hirdman. Hon definierar det som tankar och föreställningar som skapas i möten, språk och konst, och genomsyrar yrkesval, arbetsplatser och politik. (Hirdman, 2001, pp. 14-16, 23) Det förväntas att individen skall bete sig enligt den inlärd könsrollen och detta genus blir till stereotyper om män och kvinnor. Hirdman menar att dessa stereotyper avspeglar sig i ett genussystem i samhället, ett strukturellt rolltvång som båda könen tyngs under. Dessa olikheter i könsrollerna håller isär det maskulina och det feminina, och det maskulina är det överordnade. Hirdman kallar denna segregation för särhållning, och att rollerna inte beblandas är viktigt för överordningen i genushierarkin. Könss segregationen

³ Se till exempel (Giddens, 2007, p. 109)

och genushierarkin är viktiga ingredienser i genusarbetsdelningen där en man som arbetar med ett typiskt kvinnojobb bestraffas genom att tillskrivas feminina egenskaper och på så vis ges lägre rang. (Hirdman, 2001, pp. 65-67, 80-88) Att det feminina och maskulina genuset särhålls är inte bara en teoretisk diskussion utan finns återskapat på arbetsmarknaden där det maskulina och feminina segregeras. Detta faktum leder vidare till könssegregationen på den svenska arbetsmarknaden.

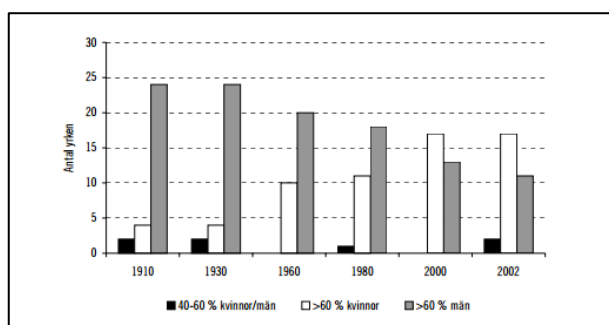
1.2.1 Arbetsmarknadens segregering

1.2.1.1 Horisontell segregering

Kvinnor och män segregeras på olika sätt på arbetsmarknaden. Ett uttryck segregeringen tar är den horisontella segregeringen, där kvinnor och män arbetar inom olika sektorer och utför olika arbetsuppgifter. Den horisontella segregeringen uppmärksammas ofta som ett stort problem på arbetsmarknaden, för både kvinnor och män. (Gonäs, et al., 2001, pp. 205-206)

Vilka yrken som anses vara mans- eller kvinnoyrken förändras med tiden, kvinnodominerade yrken kan bli mansdominerade och vice versa. Segregationen däremot är ett fenomen som funnits länge.

Som tydligt ses i figur ett har en uppdelning mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden funnits sedan 1900-talets



Figur 1 Könsdominans i antal kvinnor/män i de, vid den aktuella tidpunkten, 30 vanligaste yrkesgrupperna. (Löfström, 2004, p. 35)

första hälften, då den industrialiserade arbetsmarknaden skapades. I början av seklet utestängdes kvinnor från arbetsmarknaden liksom från stora delar av utbildningssystemet, vilket skapade strukturer på arbetsmarknaden. Idag ser kvinnors rättigheter annorlunda ut, dock lever gamla strukturer kvar och skapar en inlåsning av kvinnor och män i skilda yrkesroller. (Löfström, 2004, pp. 33-36)

Nya statistiska data från SCB visar hur segregeringen ser ut på dagens arbetsmarknad. Kvinnodominerade yrkesgrupper återfinns inom vård och omsorg samt pedagogiska arbeten med yngre barn. Kvinnor arbetar med biträdande arbetsuppgifter som redovisningsekonom, assistent och sekreterare. Exempel på mansdominerade yrkesgrupper är ingenjörer, byggnadsarbetare och tekniker. (SCB) Sammanfattningsvis hålls kvinnor och män isär och arbetar med skilda arbetsuppgifter.

Det finns en stor mängd forskning kring segregeringens orsaker. Karin Halldén menar i utredningen *What's sex got to do with it* (2011) att kulturella åsikter om vad som är manligt och kvinnligt delvis kan avgöra vilka yrken som blir kvinno- eller mansdominerade. Halldén anser att segregeringen inte behöver vara ett problem om den endast handlar om genus specifika preferenser och inte innebär fördelar till en viss grupp i form av högre lön eller mer makt. Eftersom dagens arbetsmarknad innefattar olika lönenivåer och olika möjligheter till karriärutveckling blir segregeringen på arbetsmarknaden ett problem. (Halldén, 2011, p. 3)

I rapporten *Maskulinitetskonstruktion, yrkesidentitet, könssegregering och jämställdhet* (2003) uppmärksammar även Hans Robertsson att yrken könsmärks och om stereotypa idéer om kvinnlighet och manlighet uppluckras bör segregeringen på arbetsmarknaden minska (Robertsson, 2003, p. 43).

Tidigare forskning på ämnet problematiserar således, precis som teoretikerna Foucault och Hirdman, att det finns föreställningar i samhället om vad som är kvinnligt och manligt. Genus påverkar individer från ung ålder och för att förstå varför individer av olika kön väljer olika yrkesbanor måste hänsyn tas till deras olika utbildningsval.

1.2.1.1.1 Utbildningsens horisontella segregering

Könssegregeringen syns även i individers utbildningsval. Även om andelen kvinnor som utbildar sig ökat markant under de senaste femtio åren, och det nu är fler kvinnor än män på högskolan, så gör individer fortfarande könsstereotypa utbildningsval. På samma sätt har andelen kvinnor ökat på arbetsmarknaden samtidigt som särhållningen består. Vissa utbildningar genomgår en könsmärkningsprocess i likhet med den som kan ses på arbetsmarknaden. (Löfström, 2004, pp. 106, 99)

Könsrollsstereotypa utbildningsval får senare återverkningar och cementerar den redan könssegregerade arbetsmarknaden där kvinnor och män utför olika arbeten. (Löfström, 2004, p. 91) Att utbildningsvalen skiljer sig åt behöver, som Karin Halldén skrev i *What's sex got to do with it* (2011), inte vara ett problem. Att val görs på preferenser som i viss mån kan tänkas skilja sig mellan genus är i sig inget problem, segregeringen blir ett problem först då den innebär fördelar för en grupp samt då de preferenser som ligger bakom segregeringen är komna ur normpåverkan.

Arbetsområde	Chefer % kvinnor	Totalt % kvinnor	Utbildning	Chefer % kvinnor	Totalt % kvinnor
Information och journalistik	65	(75)	Receptarie	97	(98)
Personalarbete	63	(74)	Sjukgymnast	91	(84)
Hälsövård	54	(73)	Socionom	68	(75)
Undervisning, utbildning	49	(62)	Humanist	66	(75)
Biomedicin m.m.	49	(67)	Beteendevetare	59	(69)
Ekonomifunktion, budgetering, redovisning	40	(53)	Apotekare	57	(70)
Natur-, miljövård m.m.	37	(51)	Samhällsvetare	36	(49)
Kvalitetsarbete	33	(40)	Naturvetare	35	(42)
Utredningsarbete	31	(50)	Civilekonom	33	(47)
Logistik	29	(32)	Jurist	30	(49)
Juridiskt arbete	27	(46)	Systemvetare	30	(43)
Rådgivning	25	(40)	Arkitekt	23	(50)
Revision	24	(53)	Civilingenjör	15	(18)
Systemutveckling	22	(35)	Informationsutbildning	81	(88)
Allm. administrativt arbete	21	(40)			
Marknadsföring, försäljning	21	(33)			
Inköpsarbete	21	(27)			
Forskning och utveckling	19	(23)			
Dataarbete	19	(20)			
Produktion, transport	14	(16)			
Ledningsarbete och förtagsledande arbete	14	(15)			

Figur 2 Procent kvinnor inom olika yrken samt procent kvinnliga chefer inom samma yrken år 2001. (Löfström, 2004, p. 49)

1.2.1.1.2 Det segregerade hemarbetet

Kvinnor och män segregeras inte bara på arbetsmarknaden utan även mellan det betalda och obetalda arbetet. Kvinnor utför i högre utsträckning det obetalda arbetet i hemmet. (SCB, 2012, p. 38) Detta är möjligt eftersom kvinnor arbetar deltid i mycket större utsträckning än männen; 21 procent kvinnor respektive 6 procent män arbetar deltid. (SCB, 2012, p. 51) Kvinnor tilldelas dubbla roller vilket kan leda till en styrning av yrkesvalet; det är möjligt att kvinnor, i större utsträckning än män, dras till yrken med möjlighet till deltid.

I ett barnlöst hem utför heltidsarbetande kvinnor fem timmar mer obetalt arbete än män i veckan. När de blir småbarnsföräldrar stiger denna siffra till mellan 17 och 19 timmar för en heltids- eller deltidarbetande kvinna. (Ahrne & Roman, 1997, p. 58) Detta medför att kvinnor kan tänkas föredra yrken där de kan kombinera familje- och arbetsliv, till exempel genom att arbeta deltid. (Halldén, 2011, p. 6) Män arbetar oftare heltid, de tjänar mer och kan därför i större utsträckning ta hand om den finansiella försörjningen.

Det sker en specialisering där familjeparterna arbetsdelar efter det som ger bäst avkastning. Förhandlingen om vem av parterna som ska utföra vilket arbete präglas således av ekonomiska och normativa relationer samt personliga preferenser. (Ahrne & Roman, 1997, p. 7)

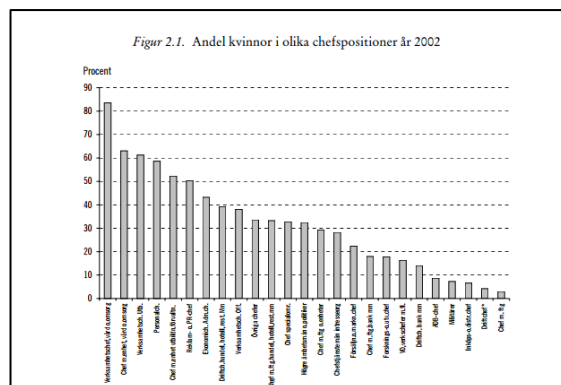
1.2.1.2 Vertikal segregering

Den vertikala segregeringen tar sig uttryck i att kvinnor inte når upp till ledande positioner på arbetsplatsen; 43 procent av alla företag med mer än tio anställda har inte någon kvinna på ledande position.

(Nordenmark, 2004, p. 24) Även detta

späder på den löneskillnad som finns mellan kvinnor och män, och ger män ett övertag

både gällande maktresurser och ekonomiska resurser i samhället. (Löfström, 2004, p. 11)



Figur 3 Procent kvinnor i chefspositioner uppdelat efter bransch. (Löfström, 2004, p. 46)

Som tydliggörs i figur tre innehar män en majoritet av chefspositionerna i en stor del av arbetsmarknadens yrkesgrupper. Inom många yrkesgrupper är andelen kvinnor högre än andelen kvinnliga chefer, andelen kvinnor sjunker således högre upp i arbetsplatshierarkin. (Löfström, 2004, p. 49)

Andersson och Billing uppmärksammar att kvinnliga chefer i störst utsträckning återfinns på lägre nivåer i arbetsplatshierarkin. (Alvesson & Due Billing, 2007, pp. 68-71) De når inte upp till de högre positionerna på arbetsmarknaden utan karriärutvecklingen når ett glastak som gör att de stannar vid lägre befattningsnivåer när män tar sig förbi. (Löfström, 2004, p. 53) Detta tyder på att det finns en könshierarki på arbetsplatsen. Andersson och Billing skriver i *Organisation och kön* att "Många socialt betydelsefulla jobb har traditionellt givits en maskulin framtoning. Organisationsledning och ledarskap betraktas normalt som socialt konstruerade i maskulina termer, vilket kan göra det svårt för en kvinnlig chef att hitta balans mellan att betraktas som en kompetent chef/ledare och att betraktas som tillräckligt feminin för att inte anses bryta mot könsförväntningarna." (Alvesson & Due Billing, 2007, p. 100) Även den vertikala segregationen är således ett uttryck för den tidigare nämnda könsmärkningen av arbetsuppgifter, där ledarskap fått en maskulin könsmärkning. Alla dessa faktorer som segregerar arbetsmarknaden avspeglar sig i lönegapet och visar sig i skillnader mellan kvinnors och mäns löner.

1.2.1.3 Lönegapet

Normativa förklaringar till varför kvinnor och män gör olika val återspeglas i lönegapet. Traditionellt har män haft en högre lön än kvinnor då de betraktats som familjeförsörjare. Dessa segregerade lönenivåer återfinns även på dagens arbetsmarknad, trots att kvinno- och manslönerna avskaffades år 1960. (Roth, 2007, p. 182)

Lönegapet mellan kvinnor och män skattades av medlingsinstitutet 2011 till 14 procent. Det skiljer således 14 procent mellan kvinnors och mäns löner i Sverige, utan hänsyn tagen till andra faktorer än kön i beräkningen. (Ekberg, 2012, p. 6) Lönegapet ökar i takt med lönen och är störst på de högsta lönenivåerna. (Konjunkturinstitutet, 2012) Vid en jämförelse mellan kvinnor och män med samma yrke, utbildning, kompetens och ålder beräknades lönegapet istället till 5,9 procent. Det sistnämnda är det direkta, oförklarade lönegapet. (Ekberg, 2012, p. 15) Även Konjunkturinstitutet uppmärksammar detta oförklarade lönegap i 2012 års lönebildningsrapport men emfaserar ändå att lönegapet huvudsakligen orsakas av den könsupplade arbetsmarknaden, där kvinnor i större utsträckning än män jobbar inom låglöneyrken. (Konjunkturinstitutet, 2012, p. 131) Det finns konsensus i forskningen att strukturella löneskillnader där kvinnor arbetar inom låglönesektorer är en relevant bidragsfaktor till lönegapet, detta är dock en faktor som är svårare att komma åt än direkta

löneskillnader mellan två individer. (Konjunkturinstitutet, 2012, p. 135)⁴ Att säkert avgöra huruvida det är kvinnor som utifrån sina preferenser väljer arbeten som råkar vara lågavlönade eller om de lågavlönade arbetena är lågavlönade på grund av kvinnodominansen är en prekär fråga. Mycket i historien, som nämns under rubriken Horisontell segregering, talar för det tidigare. Dock utesluts ej preferenser som grund till yrkesval, en ny fråga som då dyker upp är huruvida varje individ själv väljer sina preferenser eller om de är formade utifrån samhällets normer – kanske är en kombination mest trolig.

Det finns även teorier i forskningen kring att åtskillnaden mellan könen i olika arbetsuppgifter skapar en hierarkisk ordning, där kvinnors arbete undervärderas och således tilldelas lägre lön. (Eriksson Ulfsdotter, 2006, p. 22)⁵ Det sistnämnda är den förklaring som återses även i Hirdmans genussystem och viss tidigare forskning, den manliga överordningen leder till att kvinnors yrken är nedvärderade och tilldelas lägre lön.

2 Hur sätts lönen?

Kvinnor och män får olika lön på arbetsmarknaden. För att förstå hur det, enligt ekonomiska förklaringsmodeller, kan komma sig, är det intressant att undersöka hur lönen sätts och vilka faktorer som påverkar lönesättningen. Detta för att undersöka om dessa modeller ser olika ut för män och kvinnor.

Hur lönen sätts och förändras på arbetsmarknaden kan inte endast förklaras med hjälp av en utbud- och efterfrågeanalys. Lönerna på arbetsmarknaden sätts ofta genom kollektiv löneförhandling där olika fackförbund representerar arbetstagarna. Arbetstagarna som individer har utrymme till individuell lönesättning men i huvudsak tvingas arbetsgivarna att sätta löner efter marknadslönen. (Eklund, 2010, p. 70)

För att förstå hur marknadslönen sätts studeras nedan relationen mellan arbetsmarknadens parter, där arbetstagare representeras av fackförbund.

2.1 Arbetstagarnas lönesättningsrelation

Den första relationen i lönesättningen är den på arbetstagarnas sida. Hur hög lön de efterfrågar är en funktion av arbetslöshet (u) samt en uppsamlingsvariabel (z).

$$\frac{W}{P} = F(u, z), \quad \text{där } u < 0, z > 0$$

⁴ Se även (Ahrne & Roman, 1997) och (Roth, 2007, pp. 181-186).

⁵ Se även (Konjunkturinstitutet, 2012, p. 135).

Arbetslöshet har en negativ inverkan på lön. En högre arbetslöshet innebär en lägre lön, detta beror på att arbetarnas förhandlingsstyrka minskar då konkurrensen om jobben hårdnar. Om arbetslösheten är låg minskar istället företagens förhandlingsstyrka då konkurrensen om arbetarna hårdnar och företagen är då mer villiga att anställa vid högre lönenivåer.

Löneutfallet grundar sig således i resonemang kring utbud och efterfrågan; ett utbudsöverskott leder till lägre lönenivåer liksom ett efterfrågeöverskott pressar upp marknadslönen.

(Blanchard, et al., 2010, p. 151)

z , i lönesättningsrelationen, är en uppsamlingsvariabel som innefattar faktorer som påverkar lönesättningen positivt. Arbetslöshetskassa nämns i litteraturen som en av de mest relevanta faktorerna. En knapp arbetslöshetskassa skapar incitament att arbeta vid lägre löner liksom en generös arbetslöshetskassa gör det enklare för arbetarna att välja arbetslöshet framför låga löner. Således har arbetslöshetsersättningen en positiv inverkan på lönen.

(Blanchard, et al., 2010, p. 153)

2.2 Arbetsgivarnas prissättning

På arbetsgivarsidan bestäms betalningsviljan för att anställa genom prissättningsrelationen.

Grunden till denna är det mikroekonomiska samband att vid perfekt konkurrens skall kostnaden för att anställa en till, lönen (W), vara densamma som intäkten företaget får av att anställa en till. Lönen är alltså värdet av arbetets marginalprodukt. (Blanchard, et al., 2010, p. 149)

Eftersom fullständig konkurrens inte råder på samtliga marknader finns möjligheter för företag att göra prispålägg (μ). μ är alltså det tillägg ett företag kan ta utöver produktens marginalkostnad – ett vinstpålägg. Vid perfekt konkurrens är $\mu = 0$. (Blanchard, et al., 2010, p. 149)

Priset är alltså inte längre endast värdet av arbetets marginalprodukt, lönen, utan uttrycks som,

$$P = (1 + \mu)W.$$

För att kunna finna en jämvikt på arbetsmarknaden skrivs uttrycket ovan om till ett uttryck för reallönen

$$\frac{W}{P} = \frac{1}{1 + \mu}.$$

(Blanchard, et al., 2010, p. 152)

2.3 Jämviktsläget på arbetsmarknaden

Utifrån lönesättningsrelationen och prissättningsrelationen hittas det läge där arbetsmarknaden är i jämvikt. Eftersom

$$\frac{W}{P} = F(u, z)$$

enligt lönesättningsrelationen, och

$$\frac{W}{P} = \frac{1}{1 + \mu}$$

enligt prissättningsrelationen är arbetsmarknaden i jämvikt då

$$F(u, z) = \frac{1}{1 + \mu}.$$

Reallönen hamnar här på den naturliga lönenivån liksom arbetslösheten som motsvarar denna lönenivå är den naturliga arbetslösheten. (Blanchard, et al., 2010, p. 153)

De nationalekonomiska teorierna gör inte skillnad på man och kvinna. Dessa nationalekonomiska lönesättningssamband kan således inte förklara att kvinnors och mäns löner ser olika ut givet att arbetslöshet, arbetslöshetskassa, och arbetsgivarens ställning på marknaden ser lika ut för de olika könen. Dock finns andra faktorer som är mer komplicerade. Lönen motsvarar värdet av en arbetares marginalprodukt, ett företag väljer att anställa fler medarbetare till en lön som ej påverkar dess vinst negativt. Många av dagens yrken finns inom branscher där arbetarnas marginalprodukt inte är i fokus; den offentliga sektorn är exempel på en icke vinstdrivande sektor som inte producerar produkter eller tjänster med tydligt marknadspris. Troligtvis fokuserar den därför mer på efterfråga än marginalprodukt. När ett företag inte existerar i vinstdrivande syfte förlorar marginalprodukten i form av lön sin funktion. Detta innebär att en tillämpning av arbetstagarnas lönesättningsrelation liksom arbetsgivarnas prissättning försvåras. De nationalekonomiska teorierna som är nämnda ovan är skapade för vinstmaximerande företag.

Arbetstagarnas lönesättningsrelation och arbetsgivarnas prissättning i sig behandlar alltså inte kvinnor och män olika, men om kvinnor i större utsträckning än män är arbetsaktiva inom icke vinstdrivande företag blir dock effekten att fler kvinnor än män drabbas av modellernas tillkortakommanden.

3 Exempel från arbetsmarknaden

För att analysera de lönegap som finns mellan män och kvinnor samt mansdominerade och kvinnodominerade yrkesgrupper på den svenska arbetsmarknaden har tre yrkesgrupper valts

ut för att studeras närmare. Dessa tre yrkesgrupper är specialistsjuksköterskor, civilingenjörer samt företagsekonomer. Specialistsjuksköterskor och civilingenjörer är båda könsdominerade och kommer att jämföras i en grupp. Företagsekonomer är ett yrke med jämn könsfördelning, de har tilldelats en egen grupp.

Tidigare har det diskuterats kring olika typer av segregering; horisontell och vertikal segregering. De två grupperna representerar varsin typ av segregering. Specialistsjuksköterskorna och civilingenjörerna är exempel på horisontell segregering, där specialistsjuksköterskorna arbetar i offentlig sektor inom vårdbranschen och civilingenjörerna arbetar i den privata sektorn och ofta i vinstdrivande företag. Företagsekonomerna representerar den vertikala segregeringen; lika många kvinnor som män är arbetsverksamma som företagsekonomer och de arbetar inom samma sektor i liknande företag. Skillnaden återfinns istället i befattningsnivå samt till viss del i skillnader i arbetsuppgifter.

3.1 En jämförelse mellan specialistsjuksköterskor och civilingenjörer

Specialistsjuksköterska och civilingenjör är två yrkesgrupper som funnits under lång tid (Willman, 2010) (Nationalencyklopedin, 2012). En uppdelning mellan könen är tydlig; andelen kvinnliga specialistsjuksköterskor är mycket stor i förhållande till andelen verksamma män liksom andelen manliga civilingenjörer är mycket stor i förhållande till andelen verksamma kvinnor. (SCB) Eftersom det är vanligare att specialistsjuksköterskor arbetar inom offentlig sektor och civilingenjörer ofta återfinns inom den privata sektorn får de nationalekonomiska modellerna för lönesättning olika effekter på yrkena på det viset som diskuterades i kapitel två.

3.1.1 Arbetsmarknadernas efterfrågan och löneutveckling

Båda yrkesgrupperna har en god arbetsmarknad med efterfrågan på arbetskraft, civilingenjörers arbetsmarknad är i balans. (SCB, 2012, p. 111) För specialistutbildade sjuksköterskor finns det ett gap mellan tillgång och efterfrågan där efterfrågan ökar snabbare än tillgången, ett gap som förväntas öka stadigt fram till 2030. (SCB, 2012, p. 130) Antalet sysselsatta specialistutbildade sjuksköterskor har minskat sedan 1995, detta förstärks av att många går i pension. (Socialstyrelsen, 2012, p. 29)

Eftersom sjuksköterskor bekostar sin specialistutbildning genom egenfinansierade studielån är incitamenten till vidareutbildning få då avkastningen på vidareutbildningen är låg. Vårdförbundet räknar med att det tar många års arbete innan en specialistutbildning

återbetalar sig⁶. (Nyman, 2010) Prognoser pekar mot en brist på specialistutbildade sjuksköterskor och ett efterfrågeöverskott. Detta efterfrågeöverskott borde leda till att lönenivåerna pressas uppåt.

För civilingenjörer har tillgång och efterfrågan stadigt ökat och följts åt relativt väl under de senaste tio åren. År 2009 fanns det 101 848 yrkesverksamma civilingenjörer. Prognosen för 2030 visar en tillgång på 137 100 civilingenjörer som möter en efterfråga på 144 200 stycken. (SCB, 2012, p. 179) Prognosen kan tolkas som ganska säker då yrkeskåren är så pass ung att få kommer lämna yrket för pension under den tid som prognosen sträcker sig över. (SCB, 2012, p. 111)

Enligt dessa siffror borde således specialistsjuksköterskelönen pressas uppåt på grund av ett efterfrågeöverskott och civilingenjörslönen borde vara stabil eftersom utbudet och efterfrågan på arbetsmarknaden för civilingenjörer är i relativt god balans. En genomsnittsräkning av specialistsjuksköterskors lön från 2005 till 2011 visar 18,8 procent löneökning under denna sexårsperiod. Löneökningen under samma period för civilingenjörer är 11,7 procent⁷ (SCB, 2011) Observera att dessa siffror är i nominella termer och att inflationen ätit upp mycket utav löneutvecklingen. Det kan ändå fastställas att löneutvecklingen för specialistutbildade sjuksköterskor är bättre än den för civilingenjörer, i enlighet med efterfrågeöverskottet på deras arbetsmarknad. Lönegapet mellan de två arbetsgrupperna är trots denna löneutveckling de senaste åren fortfarande stor, en specialistutbildad sjuksköterska har en medellön på 29 500 kronor, en civilingenjörers grundlön är 39 600. (SCB)

3.1.2 Utbildningskrav

För att bli specialistutbildad sjuksköterska måste en student först genomgå en 180 högskolepoäng lång sjuksköterskeutbildning, samt en kortare specialistutbildning. Urvalet till specialistsjuksköterskeutbildningen görs olika på olika lärosäten, men antal aktiva år som arbetande sjuksköterska är ofta en viktig, och i vissa fall obligatorisk, faktor i urvalsprocessen. Sökande med längst yrkeserfarenhet, som uppfyller förkunskapskraven, blir således antagna. Detta innebär att alternativkostnaden för specialistutbildningen kan vara olika hög för olika individer beroende på den lön hen erhåller under sin yrkesverksamma tid

⁶ Exakt hur många års arbete som krävs varierar kraftigt för olika utbildningar. En röntgensjuksköterska kommer troligtvis att hinna gå i pension innan utbildningen hunnit återbetala sig, för en distriktssköterska dröjer det 26 år. (Nyman, 2010)

⁷ Exakta uträkningar samt tabeller finns i Appendix 1.

som legitimerad sjuksköterska. Längden på specialistsjuksköterskeutbildningen varierar mellan 90 högskolepoäng och 60 högskolepoäng. (Karolinska Institutets studentavdelning, utbildningsavdelning och informationsavdelning, 2011) För att bli civilingenjör läses ett femårigt högskoleprogram utan krav på yrkeslivserfarenhet. (KTH, 2012) Studenter som blir civilingenjörer gör således en femårig investering i humankapital. Studenter som blir specialistsjuksköterskor gör en sammanlagd investering i humankapital på universitetet på maximalt 4,5 år samt det humankapital individen erhåller under minst ett års arbetslivserfarenhet. Investeringarna i humankapital är relativt jämlika.

3.1.3 Utbildningens avkastning

I samtliga uträkningar nedan används den genomsnittliga kommunalskatten efter 2012 års nivå på 31,60 procent (SCB).

Kostnaden för utbildningen är både för specialistsjuksköterskor och för civilingenjörer bland annat kostnaden för utebliven arbetsinkomst vilken automatiskt tas hänsyn till i livslönen. Specialistsjuksköterskornas livslön består dels av den inkomst som genereras efter examen, men även den inkomst som genereras under det arbetsverksamma år som legitimerad sjuksköterska. En legitimerad sjuksköterska har en genomsnittlig grundlön på 18 126 kronor efter skatt per månad vilket innebär 217 512 kronor i genomsnittlig årsgrundlön. Till detta adderas inkomsten från de arbetsverksamma år som specialistsjuksköterska. En specialistsjuksköterska antas arbeta i 39,5 år och erhåller då i genomsnitt en total förvärvsinkomst efter skatt på 9 564 372 kronor. Den totala livslönen för en specialistsjuksköterska är alltså 9 781 884 kronor efter skatt. (SCB) Unika, direkta kostnader som uppstår i samband med sjuksköterske- och specialistsjuksköterskeutbildningen är legitimationsavgifter som summeras till totalt 1 400 kronor⁸.

En civilingenjör erhåller i genomsnitt 27 086,4 kronor i månaden efter skatt och förväntas arbeta i 40 år vilket innebär en genomsnittlig livslön på 13 001 472 kronor. Det uppstår inga nödvändiga direkta kostnader som är unika för just civilingenjörsutbildningen.

Personer som inte genomgår någon högre utbildning efter gymnasiet har en genomsnittslön på 16 758 kronor per månad efter skatt vilket innebär en genomsnittlig livslön på 9 049 320 kronor då det antas 45 års arbetslivslängd. (SCB) Det uppstår inga nödvändiga direkta kostnader som är unika för personer utan högskoleutbildning.

⁸Sjuksköterska är en skyddad yrkestitel som kräver legitimation från socialstyrelsen. Denna legitimation kostar 700 kronor att få utfärdad. Varje examen kräver en legitimation. (Socialstyrelsen)

Avkastningen beräknas enligt den tidigare nämnda formeln för utbildningens avkastning.

$$r_x = \frac{(\bar{Y}_x - \bar{C}_x) - (\bar{Y}_y - \bar{C}_y)}{(\bar{Y}_y - \bar{C}_y)}$$

Specialistsjuksköterska

$$\bar{Y}_{xS} = 9\,781\,884, \quad \bar{Y}_y = 9\,049\,320, \quad \bar{C}_{xS} = 1400, \quad \bar{C}_y = 0$$

$$r_S = \frac{(9\,781\,884 - 1400) - (9\,049\,320 - 0)}{(9\,049\,320 - 0)} = 0,080798$$

Civilingenjör

$$\bar{Y}_{xC} = 13\,001\,472, \quad \bar{Y}_y = 9\,049\,320, \quad \bar{C}_{xC} = 0, \quad \bar{C}_y = 0$$

$$r_C = \frac{(13\,001\,472 - 0) - (9\,049\,320 - 0)}{(9\,049\,320 - 0)} = 0,436734$$

Uträkningarna ovan visar att en specialistutbildad sjuksköterskas avkastning på hens utbildning är ungefär 8 procent under en livstid. För en civilingenjör är avkastningen ungefär 44 procent. Dessa siffror tyder på stora skillnader i avkastning trots relativt likvärdiga investeringar i humankapital och kostnader. Humankapitalteorin samt idéer om val på ekonomiska grunder kan således, troligtvis, inte ensamt förklara varför individer gör de olika utbildningsvalen. Kanske kan istället preferenser och normer förklara skillnaderna. En kvinna väljer inte att bli specialistsjuksköterska på grund av den ekonomiska avkastning utbildningen kommer att resultera i, det är mer troligt att hon väljer specialistsjuksköterskeyrket av normativa skäl eller för att hon uppskattar att till exempel arbeta nära patienter. Rimligen är yrkesvalet ett mycket komplext beslut att fatta. För att se hur normerna spelar in undersöks företagsekonomernas arbetsmarknad där andelen kvinnor och män är lika stor.

3.2 Företagsekonomer

I Sverige 2011 beräknar SCB att det finns 56 400 stycken företagsekonomer som genomgått en eftergymnasial utbildning på minst tre år och alternativt även genomgått en forskarutbildning. Av dessa är ungefär 54,2 procent kvinnor. (SCB) Den jämna

könsfördelningen implicerar att yrket i sig inte är könsmärkt. Vad innebär det och hur ser arbetsfördelningen ut?

3.2.1 Lönestatistik med fokus på kön

År 2011 uppgick kvinnliga företagsekonomers lön i procent av manliga företagsekonomers lön till 80 procent. Detta innebär att lönegapet är 20 procent, vilket är ett större lönegap än arbetsmarknadens genomsnittliga lönegap på 14 procent. (SCB)

De stora löneskillnaderna på företagsekonomernas arbetsmarknad kan ha olika orsaker. Fackförbundet Civilekonomerna problematiserar kring löneskillnaden mellan män och kvinnor i rapporten *Lön efter utbildning och kompetens* (Lindberg, 2012). I rapporten fastställs några grundorsaker till lönegapet. En utav dessa är befattningsskillnader som bidrar till en vertikal segregering där män arbetar på högre befattningar än kvinnor; således får de högre lön. Även strukturella löneskillnader som har sitt ursprung i att kvinnodominerade yrken har en lägre värderingsnivå i jämförelse med mansdominerade tas upp liksom den tredje grundorsaken vilken är oförklarade löneskillnader. De oförklarade löneskillnaderna kunde med hjälp av den statistik som insamlades i samband med undersökningen endast fastställa kön som orsakande faktor till löneskillnaden. (Lindberg, 2012, pp. 5-6)

Rapporten fastställer att för företagsekonomer är befattningsskillnader och oförklarade löneskillnader de största orsakerna till löneskillnader mellan könen. Det finns även tendenser till att skillnader i erfarenhet bidrar till löneskillnaden. (Lindberg, 2012, p. 6)

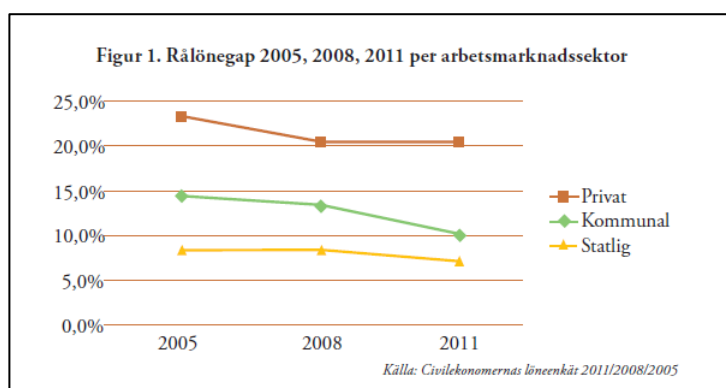
Företagsekonomer arbetar inom olika branscher och de lägsta lönerna i Civilekonomernas undersökning påträffas inom bemanningsbranschen och hos revisionsföretagen. Dessa två branscher är även de med högst andel kvinnor. Högst är lönerna inom försäkring, telecom och it, där it är den bransch i undersökningen med lägst andel kvinnor. Inom övriga branscher som undersökts så är fördelningen mellan kvinnor och män mer jämn. Det verkar således finnas en viss horisontell segregering inom företagsekonomernas arbetsmarknad. Undersökningen visar även att kvinnor är underrepresenterade bland högre befattningar samt att löneskillnaden där är större i jämförelse med övriga befattningsnivåer. Civilekonomerna kommer i sin rapport fram till att kvinnor inom privat sektor, framförallt kvinnor inom de mansdominerade arbetsområdena, ges jämförelsevis lägre lön än män även om de når höga chefspositioner. (Lindberg, 2012, pp. 15, 10, 19) Detta visar tydligt på en vertikal segregering inom företagsekonomernas arbetsmarknad.

Löneutvecklingen är sämst bland föräldralediga kvinnor. Civilekonomernas

medlemsundersökning visar att 28 procent av kvinnorna upplever sig missgynnade lönemässigt på grund av sin föräldraledighet. 33 procent av kvinnorna upplever sig missgynnade karriärmässigt på grund av föräldraledigheten, för männen gäller sex procent respektive åtta procent. (Lindberg, 2012, p. 22) Vår egen undersökning, som presenteras mer ingående i en senare del, visar att kvinnor i mycket högre grad är föräldralediga under längre perioder än män. Också Civilekonomerna konstaterade under arbetet med utredningen att nio procent av männen var föräldralediga mellan sju och 20 månader, 73 procent av kvinnorna var föräldralediga under lika lång tid (Hemmingsson, 2012). Eftersom kvinnorna är föräldralediga under längre tid är det föga förvånande att en så mycket större del kvinnor än män upplever sig lönemässigt missgynnade på grund av föräldraledighet. Dock bör det betonas att arbetsgivare inte får missgynna medarbetare på grund av föräldraledighet enligt Föräldraledighetslagen (1995:584) § 16. (Regeringskansliet, 1995)

Långa perioder av bortavaro kan tänkas påverka humankapitalet. Hur, beror till viss del på vad som händer på arbetsplatsen under frånvarotiden. En person som är borta en längre tid riskerar att missa den utveckling som sker på arbetsplatsen. En passiv ledighet riskerar även att orsaka ringrostighet som kan innebära att individen presterar sämre vid återinträdet än vad hen gjorde innan

föräldraledigheten. Individens humankapital är således sämre än de medarbetare som inte varit frånvarande. En effekt av detta kan till exempel vara att de anställda som inte varit frånvarande avancerat under sin medarbetares bortavaro.



Figur 4 Rålönegap uppdelat per sektor. (Lindberg, 2012)

Det är stora skillnader i lön mellan offentliganställda och privatanställda företagsekonomer. Att det skiljer i lön mellan de olika sektorerna kan bero på avsaknad av en tydlig marginalprodukt i den offentliga sektorn vilket komplicerar lönesättningen. Ett företag i den privata sektorn tjänar pengar genom sina anställda och är därför mer villiga att sätta högre löner. I den offentliga sektorn betyder utbud och efterfrågan av arbetskraft mer för lönesättningen än marginalprodukten, eftersom den offentliga sektorn inte genererar vinst.

Män inom den offentliga sektorn har en genomsnittlig grundlön på 35 000 kronor gentemot kvinnors 32 200 kronor i grundlön vilket resulterar i ett lönegap på 2 800 kronor

(SCB). Det är även en stor kvinnodominans inom den offentliga sektorn, där 71 procent av företagsekonomerna är kvinnor (SCB).

Lönegapet är störst i den privata sektorn. Den genomsnittliga grundlönen för en man är där 48 400 kronor, motsvarande siffra för kvinnor är 39 400 kronor (SCB). Den privata sektorn är jämnt fördelad mellan könen, 50,57 procent är kvinnor (SCB). Lönestrukturen för en företagsekonom ser således olika ut beroende på inom vilken sektor en individ arbetar, detta illustreras i figur fyra.

Sammanfattningsvis är företagsekonomers arbetsmarknad segregerad både vertikalt och horisontellt. Tydligast är dock den vertikala segregationen på det viset att kvinnor är underrepresenterade bland de högre befattningsnivåerna. En horisontell segregering innebär att kvinnor och män är olika fördelade mellan sektorer och arbetsuppgifter och är nära förknippad med den vertikala segregeringen. Vad gäller arbetsuppgifter finns en uppdelning; de yrken där kvinnor dominerar är till stor del assisterande och handläggande medan män är frekvent förekommande bland arbetsuppgifter med mer krav på ledarskap (Lindberg, 2012, p. 10).

Att lika många kvinnor som män väljer att utbilda sig till företagsekonomer kan visa på att den normativa påverkan är svag. Det kan också visa på att företagsekonom är ett yrke som antingen genomgår ett byte av könsmärkning, från manligt till kvinnligt, eller att yrket helt enkelt inte är könsmärkt. En tankegång är att bredden av företagsekonomyrken gör att normerna idag påverkar valen senare i utbildningen. Istället för att företagsekonom är ett könsmärkt yrke är revisor och finansiell rådgivare könsmärkta.

3.2.2 Undersökning

Med hjälp av en elektronisk enkätundersökning har vi samlat in data från alumner som läst företagsekonomi på Handelshögskolan vid Göteborgs universitet. Denna undersökning har gått ut till 2 737 utexaminerade företagsekonomer, varav 55 procent var män. 1 111 svarade på enkäten. 369 personer öppnade enkäten men svarade inte av olika anledningar, resterande 1 259 såg aldrig undersökningens innehåll. Av de 1 111 respondenterna var totalt 589 respondenter män och 522 kvinnor, således var 53 procent av respondenterna män.

Vid bearbetning av datan rensades 78 individer ur eftersom de idag inte är arbetsverksamma som företagsekonomer i Sverige. Detta för att enkäten syftar till att undersöka företagsekonomer på den svenska arbetsmarknaden. Eftersom samtliga uppgifter ej var obligatoriska att lämna varierar antalet observationer mellan olika variabler.

Eftersom respondenterna endast är alumner från Handelshögskolan vid Göteborgs

universitet är det inte säkert att urvalet är representativt för övriga företagsekonomer i landet. Det är möjligt att utbilda sig till företagsekonom på flera universitet och högskolor runt om i landet och ingen utbildning är identisk med någon annan. Även geografisk placering kan påverka hur enkelt en person får arbete efter examen, där Göteborg som är Sveriges andra största stad kan erbjuda en relativt stor arbetsmarknad jämfört med mindre städer. Sammanfattningsvis skall resultatet tolkas med försiktighet.

Undersökningen ämnar undersöka löneskillnader mellan manliga och kvinnliga företagsekonomer. Detta genom att kontrollera för skillnader i befattning, utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet mätt i antal år, arbetsuppgiftstyper, ålder mätt i antal år, hur många år en anställd varit hos sin arbetsgivare, storleken på företaget samt om individen arbetar i privat eller offentlig sektor. Befattningsvariabeln är uppdelad i tre grupper efter befattningsnivå. Grupp ett består av assistenter, trainees och handläggare, grupp två innefattar specialister, konsulter, gruppchefer, projektledare och grupp tre av högre chefer, mellanchefer och VD. Frånvaro mäts i antal månaders bortavaro från arbetet om bortavaron skett under en längre tid än två månader i sträck, föräldraledighet skiljs från övrig bortavaro och mäts i antal månader. Utbildningsnivå delades upp i de två grupperna magister- och kandidatexamen samt gruppen masterexamen. Arbetsuppgifter delades upp i grupperna speditör, konsult, revisorsassistent, revisorsekonom, sales service manager, projektledare, privatrådgivare, managementkonsult, kommunikationsstrateg, investeringsrådgivare, inköpare, företagsrådgivare, finansiell rådgivare, export area manager, ekonomiassistent, ekonom, ekonomiansvarig, controller, business controller, banktjänsteman, affärsutvecklare och account manager. Företagsstorlek delades upp i grupperna mindre samt större företag, gruppen med mindre företag består av mikro och mindre företag och den för större består av medelstora och stora företag⁹.

Regressionerna är gjorda med robusta standardavvikelser eftersom det fanns homoskedasticitet. Det finns multikollinearitet mellan vissa variabler. Den är högst mellan variablerna Arbetslivserfarenhet och År sedan befattning. Det råder aldrig perfekt multikollinearitet. Datan har bearbetats i STATA och SPSS.

⁹ Mikroföretag: färre än tio anställda, litet företag: färre än 50 anställda, medelstort företag: färre än 250 anställda, stort företag: fler än 250 anställda.

Variabel	Observ.	Medelvärde	Std. dev.	Min	Max
Lön	1 021	52 941,08	35 360,01	10 000	450 000
Ålder	1 029	42,46842	11,143669	22	67
Kvinna	1 033	0,4762827	0,4996791	0	1
År sedan examen	1 029	15,95724	11,56954	0	47
Masterexamen	1 035	0,0782609	0,2687115	0	1
Arbetslivserfarenhet	1 031	17,76528	11,73716	0	50
Låg befattning	1 035	0,1149758	0,319147	0	1
Mellanbefattning	1 035	0,5555556	0,4971442	0	1
Hög befattning	1 035	0,3275362	0,4695415	0	1
Medelstort eller stort företag	1 035	0,72657	0,4459351	0	1
Privat sektor	1 018	0,8732809	0,3328215	0	1
Föräldraledighet	1 029	8,398931	11,90308	0	72

Tabell 1 Deskriptiv statistik, samtliga respondenter.

Variabel	Observ.	Medelvärde	Std. dev.	Min	Max
Lön	488	45 357,23	25 736,22	20 000	400 000
Ålder	489	40,12679	10,19986	23	67
Kvinna	492	1	0	1	1
År sedan examen	490	13,79388	9,934158	0	47
Masterexamen	492	0,0609756	0,2395191	0	1
Arbetslivserfarenhet	490	15,48367	10,3042	0	50
Låg befattning	492	0,1544715	0,361768	0	1
Mellanbefattning	492	0,5772358	0,4945014	0	1
Hög befattning	492	0,2682937	0,4435217	0	1
Medelstort eller stort företag	492	0,7398374	0,4391697	0	1
Privat sektor	484	0,8636364	0,3435294	0	1
Föräldraledighet	490	14,45612	14,22848	0	78

Tabell 2 Deskriptiv statistik, kvinnliga respondenter.

Variabel	Observ.	Medelvärde	Std. dev.	Min	Max
Lön	533	59 884,65	41 107,92	10 000	450 000
Ålder	540	44,58889	12,07435	22	67
Kvinna	541	0	0	0	0
År sedan examen	539	17,92393	12,56699	0	43
Masterexamen	541	0,0942699	0,2924742	0	1
Arbetslivserfarenhet	541	19,83179	12,55449	0	47
Låg befattning	541	0,0794824	0,2707406	0	1
Mellanbefattning	541	0,5378928	0,4990235	0	1
Hög befattning	541	0,3826248	0,4864777	0	1
Medelstort eller stort företag	541	0,7171904	0,4507815	0	1
Privat sektor	534	0,8820225	0,322884	0	1
Föräldraledighet	539	2,892393	4,787518	0	35

Tabell 3 Deskriptiv statistik, manliga respondenter.

3.2.2.1 Redogörelse för undersökningens resultat

Hypotes ett: Kvinnor och män har samma lön, alternativt att de inte har det.

Denna hypotes syftar till det lönegap som uppmättes mellan män och kvinnor bland respondenterna. Hypotesen sammanfattar uppsatsens frågeställning.

Utan att kontrollera för skillnader i andra uppmätta variabler än kön har kvinnorna i urvalet totalt 14 527 kronor mindre i grundlön än män. Den ekonomiska signifikansen är stor liksom den statistiska, dock förklarar modellen endast 4,22 procent av variationerna i månatlig grundlön, således förklarar kön endast fyra procent av skillnaderna i lön. En löneskillnad på 14 527 kronor innebär ett lönegap på 27,44 procent bland företagsekonomerna i vår undersökning.

Lön	
Kvinna	-14,527.416 (6.83)**
_cons	59,884.647 (33.63)**
R2	0.04
N	1,021
* p<0.05; ** p<0.01	

Tabell 4 Regression.

Vi vidareutvecklar denna hypotes genom att inkludera ytterligare kontrollvariabler i regressionen för att kontrollera om kvinnor och män får samma lön när de har lika förutsättningar och erfarenheter.

För att undersöka detta kontrolleras för följande variabler i regressionen: ålder, år sedan examen, examensnivå, antal månader som föräldraledig, arbetslivserfarenhet, befattningsnivå, företagsstorlek samt sektor. Efter inkludering av dessa kontrollvariabler kvarstår ett lönegap mellan kvinnor och män, det har dock minskat till 5 524 kronor. Kön, sektor, examensnivå, befattningsnivå, samt företags storlek ger stora ekonomiska effekter på lönen. Ålder antas ha en avtagande effekt på lönen varför en kvadratisk åldersterm inkluderats. Samtliga variabler är statistiskt signifikanta på fem procent. Alltså kan det konstateras att

Lön	
Kvinna	-5,524.273 (2.28)*
Ålder	2,158.340 (2.57)*
Ålder2	-37.850 (4.07)**
Ar_sedan_examen	1,510.324 (6.21)**
Masterexamen	10,913.385 (2.73)**
Arbetslivserfarenhet	719.773 (3.01)**
Mellan_befattning	7,305.894 (4.85)**
hog_befattning	22,957.184 (9.48)**
Medelstort_Stort_Foretag	7,369.359 (3.11)**
Privat_sektor	5,627.567 (2.15)*
Föräldraledighet	-301.216 (3.84)**
_cons	-19,700.748 (1.22)
R2	0.27
N	993
* p<0.05; ** p<0.01	

Tabell 5 Regression.

kvinnor och män trots lika förutsättningar inte tilldelas samma lön. Med vetskap om att befattningsnivå är en viktig variabel när skillnader i lön uppmättes är nästa steg att undersöka hypotesen om kvinnor och män arbetar på högre befattningar i samma utsträckning alternativt att de inte gör det, vertikal segregering, samt ta reda på vad detta innebär för lönegapet.

Hypotes två: Kvinnor och män arbetar på högre befattningar i lika hög utsträckning, alternativt att de inte gör det.

Denna hypotes syftar till att undersöka den vertikala segregeringen. Tabell tre visar att befattningsnivå förklarar en stor del av lönen. Denna vetenskap påvisar att den vertikala segregeringen kan vara en del av förklaringen till det stora lönegapet.

Figur fem visar att kvinnor i större utsträckning än män arbetar på låga och mellanbefattningar. Av de kvinnliga respondenterna arbetar 15,44 procent av kvinnorna på lägre befattningar, 57,72 procent på mellanbefattningar och

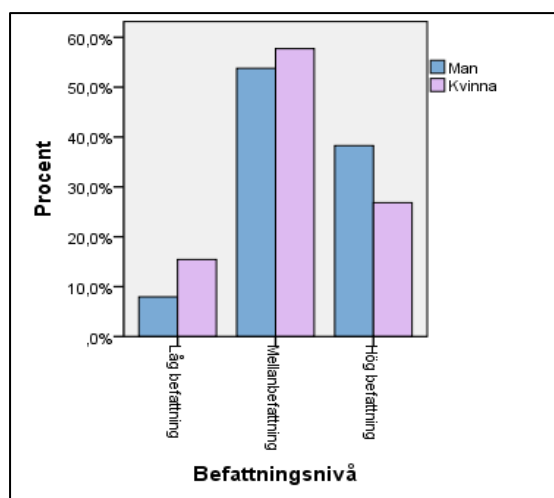
resterande 26,82 procent arbetar på högre befattningar. Samma procentandelar för männen är 7,9 procent, 53,78 procent respektive 38,26. χ^2 -testet visar även att det finns ett signifikant samband mellan kön och hög befattning. Männen innehar således en majoritet av de högre befattningarna.

Vertikal segregation existerar och således kan skillnader i befattning förklara en viss del av lönegapet. Den vertikala segregeringen är ofta tätt sammankopplad med den horisontella varför den hanteras i hypotes tre.

Hypotes tre: Kvinnor och män utför olika typer av arbetsuppgifter, alternativt att kvinnor och män sysslar med liknande arbetsuppgifter.

Denna hypotes undersöker den horisontella segregeringen, nämligen att kontrollera för huruvida män och kvinnor utför olika typer av arbetsuppgifter och huruvida resultatet kan ses som orsak till lönegapet.

Det är svårt att kontrollera för detta eftersom många respondenter valt alternativet *Annan* när de tillfrågats om sina huvudsakliga arbetsuppgifter, detta kan bero på att många viktiga yrken utelämnades i undersökningen, till exempel HR- och marknadsföringsrelaterade.



Figur 5 Fördelning av män och kvinnor på låg, mellan- respektive hög befattning.

Hög befattning	Kvinna		Total
	0	1	
0	334	360	694
1	207	132	339
Total	541	492	1,033

Pearson $\chi^2(1) = 15.2771$ Pr = 0.000

Tabell 6 χ^2 -test för relationen mellan kön och hög befattning.

Trots detta visar figur sex att kvinnor i stor utsträckning ägnar sig åt revision och assistens, män ägnar sig i större utsträckning åt rådgivning och finans.

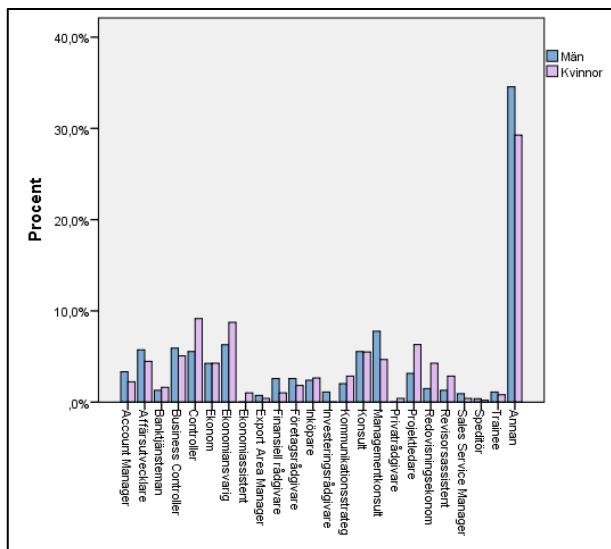
Horisontell segregering tar sig uttryck i olika arbetsuppgifter men även i form av inom vilken sektor en individ arbetar.

Hypotes fyra: Lika många kvinnor som män arbetar inom den offentliga sektorn, alternativet är att något utav könen är överrepresenterat inom den offentliga sektorn.

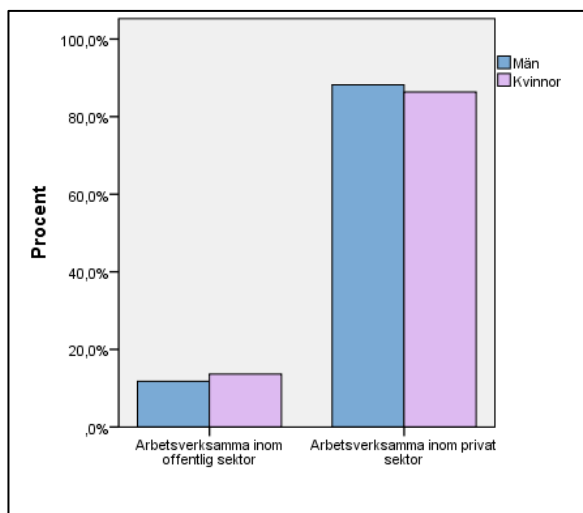
Tidigare har nämnts att det finns ett stort lönegap mellan den offentliga och privata sektorn. Denna hypotes undersöks på grund av det stora lönegapet mellan sektorerna, och den återverkan det kan få på löneskillnader mellan könen. Detta kan även kopplas till horisontell segregering.

Undersökningen visar att det generellt sett är väldigt få respondenter som är verksamma inom den offentliga sektorn, en absolut majoritet arbetar inom den privata sektorn. Figur sju visar att 13,6 procent av kvinnorna i urvalet arbetar inom offentlig sektor, motsvarande för män är 11,7 procent. Således är andelen anställda inom offentlig sektor, kvinnor som män, liten. Detta gör att sektor, i denna undersökning, inte är en avgörande orsak till lönegapet mellan könen.

Dock kan undersökningen fastslå en lägre genomsnittslön hos den offentliga sektorn, 48 105¹⁰ kronor i grundlön per månad mot den privata sektorns 53 876¹¹ kronor i grundlön per månad.



Figur 6 Fördelning av arbetsuppgifter uppdelat i kvinnor och män.



Figur 7 Fördelning av kvinnor och män i privat respektive offentlig sektor.

¹⁰ Standardavvikelse 30 343,95

	Lön
Alder	3,532.465 (3.23)**
Alder2	-59.214 (4.63)**
Ar_sedan_examen	1,865.162 (4.19)**
Masterexamen	15,182.475 (2.55)*
Arbetslivserfarenhet	938.304 (2.31)*
Mellan_befattning	11,082.814 (3.93)**
Hög_befattning	28,418.748 (7.29)**
Medelstort_Stort_Foretag	11,609.621 (3.07)**
Privat_sektor	10,236.386 (2.87)**
Föräldraledighet	-810.582 (3.55)**
_cons	-56,304.737 (2.59)**
R2	0.25
N	521
* p<0.05; ** p<0.01	

Tabell 7 Regression, endast manliga respondenter. t-värden inom parantes.

	Lön
Alder	178.527 (0.10)
Alder2	-9.749 (0.49)
Ar_sedan_examen	1,336.467 (5.08)**
Masterexamen	1,951.160 (0.66)
Arbetslivserfarenhet	390.594 (1.45)
Mellan_befattning	6,614.153 (5.11)**
Hög_befattning	18,793.513 (5.82)**
Medelstort_Stort_Foretag	2,342.676 (0.84)
Privat_sektor	-380.915 (0.10)
Föräldraledighet	-184.001 (1.80)
_cons	22,848.600 (0.64)
R2	0.27
N	472
* p<0.05; ** p<0.01	

Tabell 8 Regression, endast kvinnliga respondenter. t-värden inom parantes.

Hypotes fem: Kvinnor och män gynnas lika mycket av att investera i sitt humankapital, alternativt att avkastningen skiljer sig mellan kvinnor och män.

Denna hypotes syftar till att undersöka om humankapitalteorin är lika applicerbar på båda könen. Utbildning och arbetslivserfarenhet anses ofta vara två stora förklaringsvariabler till lönenivåer.

Regressionerna som redovisas i tabell 7 och tabell 8 visar att de faktorer som påverkar lönen för en man inte i samma utsträckning påverkar lönen för en kvinna; många av de variabler som är signifikanta för män är inte signifikanta för kvinnor. De variabler som är signifikanta för kvinnor på fem procent signifikansnivå är befattning och år sedan examen, antal månader som föräldraledig är signifikant på tio procent signifikansnivå.

Resultaten visar att kvinnornas avkastning på högre utbildning är avsevärt sämre än mäns. En man som investerat i en masterutbildning har 15 182 kronor högre lön än en man med kandidat- eller magisterexamen. Att investera i en masterutbildning har för en kvinna ingen statistiskt signifikant effekt på lön.

Även arbetslivserfarenhet har olika stor effekt för kvinnor respektive män. En mans lön ökar med 938 kronor i månaden för ett års ytterligare arbetslivserfarenhet, längre

¹¹ Standardavvikelse 36 221,62

arbetslivserfarenhet är inte statistiskt signifikant för att förklara kvinnors lön; det är alltså inte statistiskt säkerställt att ett års ytterligare arbetslivserfarenhet överhuvudtaget innebär en högre lön för kvinnor.

Detta resultat indikerar att kvinnors investeringar i humankapital, både genom utbildning och genom ytterligare arbetslivserfarenhet inte återbetalar sig i lika stor utsträckning som en mans investering. Skillnader i humankapitalinvesteringar kan inte ge statistiskt signifikanta förklaringar på skillnader i lön för kvinnor, men det gör det för män. För män lönar det sig verkligen att utbilda sig ytterligare, i enlighet med den tidigare nämnda humankapitalteorin.

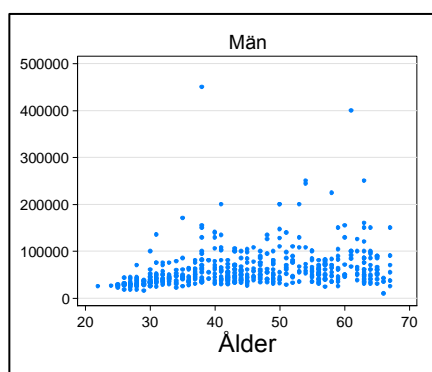
En längre utbildning liksom en lång arbetslivserfarenhet, åtminstone för män, bör underlätta möjligheten till att nå högre befattningar. Hur ser då lönegapet ut på de högre befattningarna?

Hypotes sex: Lönegapet ökar vid högre befattningsnivåer, alternativt att lönegapet minskar eller förblir detsamma.

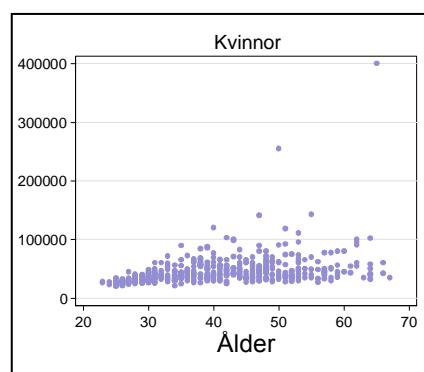
Denna hypotes syftar till att undersöka ett faktum som uppmärksammats i tidigare forskning - att lönegapet ökar när befattningsnivån ökar.

Undersökningen visar att höga befattningsnivåer ger högre lön både för kvinnor och för män. En jämförelse mellan de två koefficienterna i tabell sju och tabell åtta visar att tillskottet på lönen av att ha en högre befattning är mindre för kvinnor än för män. För en kvinna är tillskottet 1 951 kronor per månad, för en man är tillskottet 15 182 kronor per månad. Detta resultat implicerar att lönegapet ökar när befattningsnivån ökar. Kvinnor har alltså svårare att nå upp till de höga lönenivåerna även då de nått en högre befattningspost.

Spridningsdiagrammen i figur 8 och figur 9 visar att mäns lönenivåer har större spridning, samtidigt som kvinnors löner ligger på en mer kompakt nivå trots olika befattningar och utbildningar.



Figur 9 Lönespridning, endast män.
Kronor per månad.



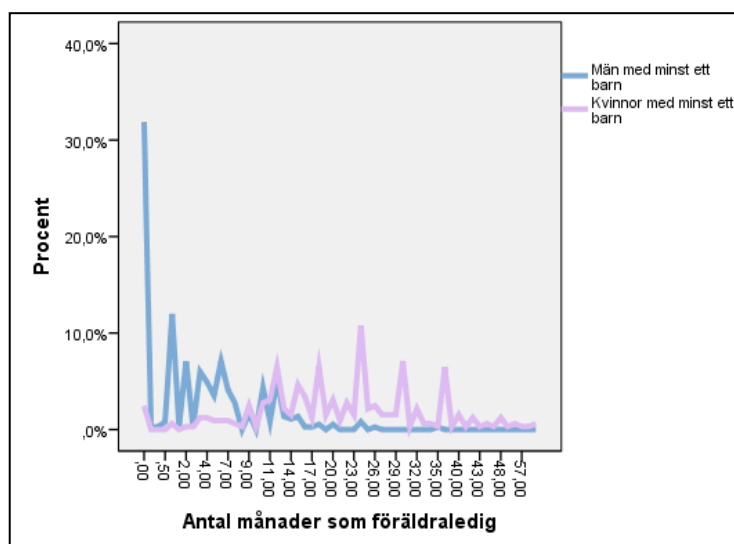
Figur 8 Lönespridning, endast kvinnor.
Kronor per månad.

Hypotes sju: Kvinnor och män har lika lång arbetslivserfarenhet, alternativt att de inte har det.

Denna hypotes syftar till att undersöka förlorad arbetslivserfarenhet under sin aktiva arbetstid och återkopplar till det som tidigare nämnts att kvinnor kanske är mer benägna att stanna hemma med barn, och anpassa arbetslivet efter familjelivet och således gå miste om arbetslivserfarenhet. Skillnader i arbetslivserfarenhet mellan könen kan således påverka lönegapet, dock har inte arbetslivserfarenhet en statistisk signifikant effekt på kvinnors lön.

Det finns flera olika faktorer som påverkar hur lång en persons arbetslivserfarenhet är, en viktig sådan är naturligtvis ålder¹², dock finns det andra som inte är lika självklara. Många studenter läser kurser som senare inte ingår i examen, något som innebär att arbetslivet kortas.

Medelantalet terminer som ligger utanför examen för kvinnor är 2,6 terminer respektive 3,3 terminer för män. Hur lång tid det tar innan en nytexaminerad student finner ett, för examen relevant, arbete påverkar automatiskt också hans arbetslivserfarenhetslängd. För de kvinnliga deltagarna tog det i genomsnitt 5,4 månader att få en relevant anställning, motsvarande för män var 5,6 månader.



Figur 10 Antal månader som föräldraledig uppdelat i kön.

Föräldraledighet är en annan faktor som minskar arbetslivslängden. Som tidigare uppmärksammats i tabell två så har föräldraledighet en negativ inverkan på lönen samtidigt som arbetslivserfarenhet har en positiv inverkan. Således skulle längre föräldraledighet för ena könet kunna förklara en del av det observerade lönegapet. De kvinnor i undersökningen som har minst ett barn har, i genomsnitt, varit föräldralediga ungefär 21,83 månader, motsvarande för männen är 4,24 månader. Det finns även andra orsaker till bortavaro från arbete under längre perioder¹³. Av de som varit borta från arbete av annan anledning än

¹² Medelåldern i urvalet är 42 år, bland kvinnorna är den något lägre, 40 år, och för männen något högre, 44 år.

¹³ Längre period är i undersökningen definierad som en period längre än två månader i sträck.

föräldraledighet under en längre period är 57 procent män och 43 procent kvinnor¹⁴. Det är inte möjligt att enkelt sammanställa ett genomsnitt för hur lång arbetslivserfarenhet kvinnor respektive män har eftersom denna är beroende av ålder och andra faktorer som naturligt påverkar arbetslivserfarenhetslängden. Dock implicerar informationen ovan en kortare arbetslivserfarenhetslängd för kvinnor som fött barn.

Inom de flesta nämnda faktorer skiljer sig resultaten mycket lite mellan män och kvinnor, det är föräldraledigheten som agerar avgörande faktor där kvinnor tar ut avsevärt många fler månader än män.

En annan uppmärksammas skillnad är att män drabbas mer negativt av föräldraledighet än kvinnor. En ytterligare månad som föräldraledig innebär för män 810 kronor lägre lön, effekten för kvinnor är 184 kronor lägre lön. Detta går i linje med tidigare forskning på att bryta mot normen är en kostnad för individen som straffas för detta¹⁵. Dock bör det uppmärksammas att detta är en teoretisk diskussion då kvinnorna i undersökningen är föräldralediga i mycket längre perioder än män.

4 Analys

Under arbetet med den här uppsatsen har det konstaterats att det på den svenska arbetsmarknaden finns stora löneskillnader mellan kvinnor och män. Uppsatsen har ämnat undersöka dessa löneskillnader ur ett djupare perspektiv. Det finns många olika faktorer som påverkar arbetsmarknadens utseende och vilken lön en person får. Diskussionen kring varför ett av världens mest jämställda länder har ett 14 procentigt lönegap mellan män och kvinnor blir därför komplex. Det har känts nödvändigt att föra en tvärvetenskaplig diskussion för att kunna förklara varför olika individer, sektorer och yrkesgrupper tilldelas olika lön, och på vilka grunder denna lönesättning sker.

4.1 Analys av lönesättnings sambandets verkan på lönegapet

Enligt nationalekonomisk teori skall lönerna på arbetsmarknaden sättas efter arbetstagarnas lönesättningsrelation och arbetsgivarnas prissättning. Detta bör fungera utan några större svårigheter i de flesta branscher men det finns omständigheter som skapar svårigheter. Vi tänker oss att många av de branscher som har svårt att sätta löner genom prissättningsmekanismen återfinns inom den offentliga sektorn. Specialistsjuksköterskorna

¹⁴ Kontroll för sammanlagd tid av bortavaro av annan orsak än föräldraledighet har inte gjorts.

¹⁵ Se till exempel (Robertsson, 2003)

arbetar till stor del inom den offentliga sektorn, en icke vinstdrivande sektor. Arbetsgivaren kan inte på ett enkelt vis utnyttja prissättningen eftersom specialistsjuksköterskorna inte producerar en produkt med, på ett enkelt sätt, mätbart värde. Civilingenjörer som till stor del verkar inom privat sektor (SCB) och som kan tänkas ofta genererar prissättningsbara resultat är bättre anpassade för arbetsgivarnas prissättning och arbetstagarnas lönesättningsrelation. I den privata sektorn tjänar företagen pengar på sina anställda och är således villiga att sätta löner efter marginalprodukt.

Utbud och efterfrågan, som också är en stor del av arbetstagarnas lönesättningsrelation och arbetsgivarnas prissättning, spelar stor roll. Detta verkar appliceras på specialistsjuksköterskornas löner i och med att deras löner ökat när gapet mellan utbud och efterfrågan ökat. I den offentliga sektorn förefaller utbud och efterfrågan vara det i lönesättningen som till störst del styr löneutvecklingen. Offentliga sektorn är inte menad att generera vinst och, som nämnts, sätter inte ett värde på sin marginalprodukt vilket begränsar delar av prissättningens och lönesättningsrelationens funktionalitet.

Nationalekonomisk teori implicerar att lönen för en anställd ska vara lika med den marginalprodukt en ytterligare anställd tillför företaget. I privata lösningar inom den offentliga sektorn, går det att göra kalkyler på hur många fler företaget kan vårda och vad detta genererar i inkomster från offentligheten. För offentligheten själv är detta svårare. Värdet av att kunna vårda fler individer är långsiktigt och bidrar till både en ekonomiskt och socialt hållbar värld. Men hur kalkylerar vi för välfärd och social hållbarhet? Eftersom priset på vård är subventionerat blir ytterligare en anställd på en vårdcentral ofta en ekonomisk kostnad. Patientavgifterna täcker inte lönen. Men de offentliga, samhälleliga, intäkterna som uppkommer när fler individer får vård snabbare blir mycket högre än patientintäkterna. Vi anser att det är viktigt att göra beräkningar på de långsiktiga effekterna en specialistsjuksköterska bidrar till för att arbetet skall värdesättas korrekt.

Dock är löneskillnaden mellan offentlig och privat sektor för specialistsjuksköterskor inte speciellt stor, jämfört med företagsekonomernas. Det kan tänkas bero på att löneutvecklingen i offentlig som privat sektor ofta följer industrins märke. Den privata sektorn inom vårdverksamheter är ganska ung och liten. Om den privata sektorn växer sig större kommer konkurrensen om de allt färre specialistsjuksköterskorna att öka och lönerna pressas upp. Om den offentliga sektorn inte hänger med utan använder industrins märke som riktmärke kan lönegapet mellan sektorerna börja likna det som företagsekonomerna möter idag.

4.2 Analys av humankapitalets verkan på lönegapet

Om vi ser till humankapitalteorin skulle en större investering i humankapital leda till en ökad produktivitet. En generalisering av detta är att fler högutbildade individer bidrar till ökad produktivitet i samhället. Således genererar utbildning en högre marginalprodukt per individ. Som nämntes i föregående stycke bör en högre marginalprodukt generera högre lön. Vi har sett att detta inte gäller i lika stor utsträckning för alla utbildningar. En specialistsjuksköterska och en civilingenjör har gjort nästintill lika stora investeringar i humankapital. Investeringar som båda bidrar till ett effektivare samhälle. Men de genererar stora skillnader i avkastning. Det har uppmärksamats att kvinnor och män, både inom olika branscher, men även inom samma bransch får olika avkastning trots liknande investeringar i humankapital med liknande finansiella kostnader. En specialistutbildad sjuksköterska får efter en nästintill lika lång utbildning som en civilingenjör 43 procent avkastning på sin utbildning. Vilket kan jämföras med civilingenjörens 43 procentiga avkastning. Vår undersökning avslöjar att det inom företagsekonomernas arbetsmarknad finns en skillnad i utbildningens avkastning mellan kvinnor och män. Samtidigt som en vidareutbildning på masternivå inte var statistiskt signifikant för att förklara skillnader i lönen för kvinnor så är det mycket lönsamt för manliga företagsekonomer. Med detta i åtanke ser vi att humankapitalteorin fungerar olika på kvinnor och män vilket kan resultera i olika lön.

4.3 Analys av den könssegregerade arbetsmarknadens verkan på lönegapet

Det lönegap som uppkommer med den horisontella segregeringen bottnar i fler orsaker än vad de nationalekonomiska teorierna kan förklara. Om inte de ekonomiska teorierna kan förklara varför de olika könen får olika lön; hur ska detta då förklaras? Vad forskning fastställt är att yrken könsmärks.¹⁶ Specialistsjuksköterskor har fått ett kvinnligt genus och i den genushierarki som enligt Hirdmans forskning genomsyrar samhället så kommer det manliga genuset bli överordnat det kvinnliga, det värderas högre vilket avspeglas i en högre lön. Detta kan diskuteras vara en faktor till lönegapet då de kvinnligt könsmärkta sektorerna tilldelas lägre lön. Detta eftersom dessa sektorer är just kvinnligt könsmärkta. Då det är svårt att bevisa detta kommer diskussionen kring värdering av kvinnligt könsmärkta yrken utvecklas under rubriken Diskussion.

Den andra typen av segregering som vi sett på arbetsmarknaden, och som påverkar lönegapet, är den vertikala segregeringen. Denna är tydlig på företagsekonomernas

¹⁶ Se till exempel (Robertsson, 2003).

arbetsmarknad. Eftersom det är ett yrke med lika delar kvinnor och män är det lättare att identifiera segregering på företagsekonomens arbetsmarknad. Trots en antalsmässigt jämställd arbetsmarknad så hålls könen isär och genusmärkningar blandas inte. Vid en noggrann analys urskiljs även den horisontella segregeringen. Istället för ett stort lönegap mellan två olika könsmärkta yrken så finns det stora lönegapet inom arbetsmarknaden. Den vertikala segregeringen tar sig uttryck i att män i större utsträckning arbetar på högre positioner i arbetsplatshierarkin. Den vertikala segregeringen är även ett uttryck för könsmärkningen av arbetsuppgifter, där ledande positioner kan tilldelas en manlig könsmärkning och vi ser starka kopplingar till detta på företagsekonomens arbetsmarknad. Att män arbetar på högre positioner i arbetsplatshierarkin uppmärksammades både i vår undersökning, och i mer generella undersökningar av den svenska arbetsplatshierarkin¹⁷. Att män arbetar på högre positioner än kvinnor kan ses som en bidragande faktor till lönegapet.

4.4 Analys av den rationella individen i vårt normativa samhälle

Vi har tidigare i analysen diskuterat kring att kvinnor, trots information om den låga avkastningen, väljer att utbilda sig till specialistutbildade sjuksköterskor. Nästa fråga att undersöka är då varför ekonomiskt rationella individer väljer att utbilda sig till ett yrke som de vet bidrar till lägre avkastning.

Enligt den ekonomiska mannen och en tillämpning av genvägsmodellen så borde individer välja att investera i den utbildning som ger dem mest ekonomisk avkastning. Således är de utbildningsval där individer har fullständig information om de stora skillnaderna i lön och avkastning men ändå väljer specialistsjuksköterska framför civilingenjör ekonomiskt irrationella. Dock har innebörden av maximal avkastning och rationalitet omvärderats under uppsatsens gång. Det har uppmärksammats att individer i hög utsträckning följer samhällets, och sina egna, förväntningar på hur de ska agera och vilket yrke de ska välja. Individens förväntningar på sig själv består troligtvis av flera komponenter, dels det som hen förväntar av sig själv som följd av samhällets normer men även personliga preferenser. Vi antar att individer uppvisar konformitet, de följer rådande normer och upplever negativ nytta då de avviker från rådande norm.

En kvinna som väljer att arbeta som specialistsjuksköterska har valt ett yrke med en tydlig könsmärkning. Det finns säkerligen kvinnliga specialistsjuksköterskor som menar att de valt yrket enbart utifrån sina egna preferenser vilket troligtvis stämmer. Frågan är om alla

¹⁷ Se till exempel (Nordenmark, 2004, p. 24).

hennes preferenser är personliga. Enligt den ekonomiske mannen borde kvinnan valt ett annat yrke, med liknande krav på investering i humankapital men med avsevärt högre avkastning. Som till exempel civilingenjör. Dock bör det betonas att den ekonomiske mannen saknar preferenser och andra faktorer som spelar in i yrkesvalet. Den ekonomiske mannen gäller fortfarande i princip, med en nyttomaximerande individ.

Vilka faktorer som påverkar en individs beslut kan, då vi utgår från att varje individ maximerar sin nytta, sammanfattas i en nyttofunktion. En traditionell nyttofunktion kommer att utvecklas på ett sätt som kan jämföras med Akerlof och Kranton's tillvägagångssätt i artikeln *Economics and Identity** (2000, p. 719). Normerna får här ett större spelrum än vad ekonomisk teori i vanliga fall tillåter.

$$U_j = U_j(C_j, L_j, N, I_j)$$

C = Konsumtion

L = Fritid

N = Normer

I = Identitet

Med identitet menas vilken grupp individen väljer att associera sig med. Det är inte ett val som står fritt för individen att göra utan även här spelar miljö, normer, strukturer och uppväxt in. Fokus har funnits på identitetsskapande i form av det feminina och det maskulina.

Att bryta mot rådande normer blir en kostnad för individen. Vi såg till exempel i vår undersökning att föräldraledighet har en mer negativ effekt på mäns lön än på kvinnors lön vilket överensstämmer med bilden att det straffar sig att gå emot normen. Individer förefaller i stor utsträckning när de gör sina yrkesval välja att följa rådande normer kring maskulinitet och femininitet. Specialistsjuksköterska är ett yrke som är starkt kvinnodominerat, och med de uppgifter som yrket innefattar så har det fått en kvinnlig könsmärkning. Individer väljer gärna ett yrke med samma könsmärkning som sitt biologiska kön. Således är den positiva nytta individer upplever av att följa normer större än den positiva nytta normbrytet genererar i form av högre konsumtionsmöjlighet. Den sociala förlusten normbrytet medför är större än den finansiella vinst högre lön skulle generera. Nyttan av att följa normer är ofta större än nyttan av att inte följa normer. Detta medför att vi är tillbaka hos den nyttomaximerande, rationella, individen, som påverkad av samhällets förväntningar väljer att handla på ett sätt som genererar så hög nytta som möjligt.

Samhällets normer inverkar på alla delar av nyttofunktionen. Detta avspeglar sig i att det feminina och det maskulina påverkas av olika normer kring arbete och fritid, speciellt

efter barnafödelse verkar kvinnor och mäns nyttofunktioner se väldigt olika ut. Ett antagande är att alla individer har en egen nyttofunktion, men detta medför att individer som identifierar sig med liknande identiteter har mer lika nyttofunktioner, då både de själva och samhället förväntar sig att de ska agera på liknande sätt. Vilken nytta en trade-off från lön till fritid en individ vill göra är således även detta beroende av förväntningar på individen, vilka är grundade i normer.

Eftersom normer formar individers val så har vi i denna analys vid flertalet tillfällen återkommit till att nationalekonomiska modeller är svårtillämpade för att förklara löneläget samt yrkesval i det kvinnligt könsmärkta yrket specialistsjuksköterska. Vi vill trots dessa förklaringsbrister inte hävda att modellerna i sig är dåliga. Precis som alla rådande normer och strukturer har modellerna formats efter rådande hegemoni. Om en individ redan tillhör normen och beräknas agera inom normen behöver normbryte ej tas i beaktning i nyttofunktionen. Modellerna har generaliserats efter rådande normer. Vi har i vår uppsats kunnat tillämpa lönesättningsmodeller och nyttofunktioner på män som agerar inom den privata sektorn, men för kvinnor inom den offentliga sektorn har detta varit svårare. I vår undersökning av företagsekonomernas arbetsmarknad uppmärksammades att de faktorer som brukar användas för att förklara lönen kunde förklara mäns löner, men det var svårare att finna statistiskt signifikanta variabler för kvinnor. Även detta är en implikation på att det som avviker från normen är svårare att förklara med nationalekonomiska modeller som framtagits genom generaliseringar av rådande normer.

5 Diskussion

Det har visat sig i flera undersökningar, däribland vår egen, att kvinnor och män arbetar på olika befattningsnivåer vilket bör innebära att män som till större del arbetar på högre befattningar erhåller en högre lön. Det som vår undersökning också visar är att kvinnliga företagsekonomer som trots existensen av ett glastak tagit sig upp på högre befattningar inte når de lönenivåer som män på likande befattningar når. En kvinna som når en högre befattning belönas med kraftigt förhöjd lön i förhållande till de kvinnor som arbetar på lägre befattningar, det finns således ekonomiska incitament som lockar kvinnliga företagsekonomer till högre befattningar även om männens incitament är starkare. Vi menar att detta kan bero på att de kvinnor som arbetar på ledande poster utför ett normbryte, eftersom de är kvinnor som utför en manligt könsmärkt arbetsuppgift. Vi har tidigare reflekterat kring att normbryte straffar sig för den enskilde individen. Detta kan tänkas vara orsaken till att kvinnor på högre

poster får lägre lön än män. Vi hävdar att om fler brytningar skulle ske där individer i större utsträckning valde yrken eller arbetsuppgifter med ett annat kön än de själva så skulle könsrollerna kunna rubbas. Det skulle inte vara lika lätt att sammankoppla ett yrke eller en arbetsuppgift med ett kön om det inte fanns någon korrelation mellan yrke, arbetsuppgifter och biologiskt kön. Om lönegapet till stor del beror på segregeringen skulle rubbningen kunna innebära ett minskat lönegap.

Att kvinnor får lägre lön är något som inte bara uppmärksammas vid normbryte utan även sett till hela arbetsmarknaden. I yrkesgrupperna med olika könsmärkning, civilingenjörer och specialistsjuksköterskor, är den horisontella segregeringen ett faktum – vilket också är en av anledningarna till att dessa yrkesgrupper valdes. Grupperna har både hög utbildning och ökande efterfrågan på arbetskraft, trots detta skiljer sig de två yrkesgrupperna avsevärt åt i lön. Utifrån tidigare forskning, främst Hirdman, vill vi föra diskussionen vidare till genushierarki som en möjlig förklaring till lönegapet. En viktig del av genushierarkin är segregeringen. För att det manliga ska kunna vara överordnat det kvinnliga måste det kunna urskiljas och definieras vad som är manligt respektive kvinnligt. Denna särhållning menar vi syns tydligt på den horisontellt segregerade arbetsmarknaden där män och kvinnor arbetar inom olika yrken. De könsmärkta arbetena hålls åtskilda och cementeras som olikheter på arbetsmarknaden. Särhållningen kan innebära en möjlighet att tilldela det manliga en högre lön, därav lönegapet. Om särhållningen rubbas och det blir svårare att tilldela det manliga en högre lön, vad händer då?

Ponera att den ökande medvetenheten leder till att förståelsen för personer som bryter mot normer ökar, med andra ord kommer normerna att ta mindre plats i individens val då hen väljer utbildning. Istället kommer lönen att vara mer avgörande för yrkesvalet än idag. Vad civilingenjörer och specialistsjuksköterskor har gemensamt är kostnaden det innebär att utbilda sig till respektive yrke. Effekten av en låg avkastning blir att färre personer är villiga att investera. Skulle kostnaden för ett normbryte bli mindre, skulle det bli mer lönsamt för alla, kvinnor och män, att utbilda sig till civilingenjörer istället för sjuksköterskor. Detta avspeglas hos antalet sysselsatta specialistsjuksköterskorna i Sverige som har minskat sedan 1995. Antalet civilingenjörer däremot ökar i antal vilket inte är förvånande då avkastningen är god och efterfrågan ökar. I takt med ökad förståelse för könsroller kommer denna effekt spädas på ytterligare vilket ytterligare kommer att minska antalet personer som väljer att utbilda sig till yrken som specialistsjuksköterska. Istället kommer fler välja yrken med hög avkastning, antalet civilingenjörer kommer att öka. Idag ser prognosen för civilingenjörernas

utbud och efterfrågan ut att tillfredsställa både arbetstagare och arbetsgivare. Om normbrytet i framtiden spelar mindre roll kommer civilingenjörslönerna att pressas ner när arbetstagarna blir fler och arbetsgivarna har ett överflöd att välja från. Specialistsjuksköterskornas löner kommer att pressas upp på grund av ökad efterfrågan och minskat utbud vilket innebär att arbetsmarknaden till slut kommer att finna en balans där specialistsjuksköterskornas löner ökat, civilingenjörernas löner minskat och individer bytt plats. Detta innebär en mer jämn lönebild på arbetsmarknaden samt att arbetstagarna valt sina yrken utifrån personliga färdigheter, inte utifrån den norm samhället skapat. För att detta ska ske menar vi, som tidigare nämnts, att fler brytningar mellan könsmärkta yrken och biologiska kön behöver ske. Dock påvisar tidigare forskning att detta kan vara svårt. Vad vi uppmärksammat från tidigare studier av arbetsmarknaden och historiska återblickar är att könsroller och särhållningen, är något ständigt förekommande, även om yrken under historien bytt genus. Normer har, i enlighet med postmodern forskning av till exempel Foucault och Hirdman, förändrats men definieringen av kvinnligt och manligt som olikheter består.

6 Slutsatser

Efter avslutad undersökning av lönegapet har vi fastställt att det till stor del beror på att kvinnor och män är åtskilda på arbetsmarknaden. Yrken könsmärks och kvinnor arbetar inom kvinnodominerande yrken liksom män arbetar inom mansdominerande yrken. Även arbetsuppgifter inom yrken som har en relativt jämn könsfördelning könsmärks och blir således könssegregerade. Denna segregering grundas i samhällsstrukturer som till exempel könsroller. Den tar främst två olika former, horisontell och vertikal. Segregeringen får stor inverkan på lönegapet eftersom män ofta återfinns på högre positioner samt inom yrken eller med arbetsuppgifter med högre löner. I uppsatsen har företagsekonomerna använts som exempel på det senare samt på den vertikala segregeringen. En uppluckring av strukturerna som ligger bakom segregeringen skulle troligtvis leda till en uppluckring av den könssegregerade arbetsmarknaden då dessa föder varandra genom att könsroller skapar könsmärkning. På motsvarande sätt är det troligt att fler överskridningar även skulle luckra upp könsrollerna.

Att kvinnor väjer att arbeta inom lågavlönade yrken som ger lägre ekonomisk avkastning anses i uppsatsen vara ett rationellt val. Genom att arbeta inom kvinnodominerade yrken eller med kvinnodominerade arbetsuppgifter följer kvinnor de förväntningar samhället har på dem, och vice versa för män. Alla följer rådande normer och agerar konformt. Enligt de

slutsatser som dragits i uppsatsen finns normer med i en individs nyttofunktion och att bryta mot normer ger onytta, således kan det positiva med högre lön, ökad konsumtion, eller möjlighet till mer fritid förtas av kostnaden som uppstår då individen bryter mot samhällets, sina egna och andras förväntningar. Således kvarstår teorier kring den ekonomiske mannen som agerar rationellt och gör de val som maximerar nyttan. Individer på arbetsmarknaden är nyttomaximerare då kostnaden av ett normbryte medräknas. Det finns således en rationell förklaring till varför kvinnor arbetar inom lågavlönade yrken och existensen av ett lönegap. Men att kvinnor arbetar inom lågavlönade yrken eftersom de agerar konformt förklarar inte varför de kvinnligt könsmärkta yrkena ofta får en lägre lön. En sedan länge existerande könshierarki i samhället skulle kunna vara en av förklaringarna till att kvinnors arbete värderas lägre. En avköning av yrken skulle kunna leda till att lönegapet minskar då det typiskt kvinnliga inte får lägre lön - men lönesättningsmekanismerna fungerar på andra sätt.

Eftersom det kvinnliga yrke som undersökts extra i uppsatsen, specialistutbildade sjuksköterskor, är ett yrke som verkar inom den offentliga sektorn och priset på det som produceras eller de tjänster som förmedlas inte är lika lätt att mäta som det på en vara eller tjänst som distribueras i den privata sektorn får utbud och efterfrågan stark påverkan på priset. Marginalprodukten för den anställde blir mätbar först om vi vet värdet på det denne producerar. Därför är en slutsats som dras av uppsatsen att det är viktigt att räkna på det långsiktiga värde som sjuksköterskor och andra offentligt anställda tillför ett samhälle för att få en rättvis lönesättning.

Källförteckning

Bild på framsidan

©Unikgruppen Sverige AB

Skrifter och böcker

Ahrne, G. & Roman, C., 1997. *Hemmet, barnen och makten*, Stockholm: Statens offentliga utredningar.

Alvesson, M. & Due Billing, Y., 2007. Kön och Organisation. i: *Kön och Organisation*. Malmö: Studentlitteratur.

Becker, G. S., 1962. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy: Investment in Human Beings*, Volym 70 nr 5 del 2, sid. 9-49.

Blanchard, O., Amighini, A. & Giavazzi, F., 2010. *Macroeconomics A European Perspective*. 1 red. Essex: Pearson Education Limited.

Ekberg, J., 2012. *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2011?*, Stockholm: Medlingsinstitutet.

Eklund, K., 2010. *Vår Ekonomi*. Italien: Nordsteds.

Eriksson Ulfsdotter, Y., 2006. *Yrke, Status & Genus— en sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad*, Göteborg: Doctoral Dissertation at the Department of Sociology, Göteborg University.

Foucault, M., 1961. *Vansinnets historia under den klassiska epoken*, Paris: Union Générale d'Éditions.

Foucault, M., 1963. *Naissance de la clinique*, Paris: Presses universitaires de France.

Giddens, A., 2007. *Sociology*. Pozkal: Polity Press.

Gonäs, L., Lindgren, G. & Bildt, C., 2001. *Könssegrering i arbetslivet*, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Halldén, K., 2011. *What's sex got to do with it?: women and men in European labour markets*, Stockholm: Department of Sociology, Stockholm University.

Hammarén, N. & Johansson, T., 2009. *Identitet*. Malmö: Liber AB.

Hirdman, Y., 2001. *Genus - om det stabila föränderliga former*. Lund: Liber AB.

- Konjunkturinstitutet, 2012. *Lönebildningsrapporten 2012*, u.o.: Konjunkturinstitutet.
- Lindberg, S., 2012. *Lön efter utbildning och kompetens*, Stockholm: Civilekonomerna.
- Löfström, Å., 2004. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden, del I, 2004:43*, Stockholm: Statens offentliga utredningar.
- Manski, C., 2000. *Economic analysis of social interactions*, Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Nordenmark, M., 2004. *Arbetsliv, familjeliv & kön*. u.o.:Borea Bokförlag.
- Psacharopoulos, G., 1981. *Returns to Education: an updated international comparison. Comparative Education*, Volym 17:3, sid. 321-341.
- Robertsson, H., 2003. *Maskulinitetskonstruktion, yrkesidentitet, könssegregering och jämställdhet*, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Roth, A.-K., 2007. *Jämställdhetsboken*. Stockholm: Norstedts Juridik.
- SCB, 2012. *På tal om kvinnor och män - Lathund om jämställdhet 2012*. Örebro: Statistiska Centralbyrån.
- SCB, 2012. *Trender och Prognoser 2011*, Örebro: Statistiska Centralbyrån.
- SCB, *Samtliga tabeller samlade i APPENDIX I*
- Socialstyrelsen, 2012. *Tillgång på: specialistsjuksköterskor och röntgensjuksköterskor 2012*, u.o.: Socialstyrelsen.
- UNDP, 2011. *Human Development Report*, New York: UNDP.
- Weibul, J. W., 1990. Spelteori i nationalekonomin*. *Ekonomisk Debatt* 3/90, sid. 231-239.

Internetreferenser

- Karolinska Institutets studentavdelning, utbildningsavdelning och informationsavdelning, 2011. *Karolinska Institutet*. [Online]
Tillgänglig på: http://ki.se/content/1/c6/09/43/96/ki_utbkat_1213_low.pdf
[Använd 26 09 2012].
- Konjunkturinstitutet, 2012. [Online]
Tillgänglig på: <http://www.konj.se/640.html>
[Använd 08 09 2012].

KTH, 2012. *Kungliga Tekniska Högskolan*. [Online]
Tillgänglig på: <http://www.kth.se/utbildning/program/civilingenjor/civilingenjor-pa-kth-1.691>
[Använd 05 10 2012].

Nationalencyklopedin, 2012. *Nationalencyklopedin*. [Online]
Tillgänglig på: <http://www.ne.se/lang/michel-foucault>
[Använd 18 11 2012].

Nationalencyklopedin, 2012. *Nationalencyklopedin*. [Online]
Tillgänglig på: <http://www.ne.se/lang/civilingenj%C3%B6r>
[Använd 16 11 2012].

Nyman, K., 2010. *Vårdförbundet*. [Online]
Tillgänglig på: <https://www.vardforbundet.se/Vardfokus/Webbnyheter/2010/10/Det-tar-19-ar-innan-specialistsjukskoterskan-har-tjanat-in-utbildningskostnaden/>
[Använd 10 12 2012].

Socialstyrelsen, u.d. *Ansökan om legitimation för sjuksköterskor*. [Online]
Tillgänglig på:
<http://www.socialstyrelsen.se/ansokaomlegitimationochintyg/legitimation/utbildadisverige/sjukskoterskor>
[Använd 02 01 2013].

Socialstyrelsen, u.d. *Ansökan om legitimation för barnmorskor*. [Online]
Tillgänglig på:
<http://www.socialstyrelsen.se/ansokaomlegitimationochintyg/legitimation/utbildadisverige/barnmorskor>
[Använd 02 01 2013].

Willman, A., 2010. *Svensk sjuksköterskeförening*. [Online]
Tillgänglig på: <http://www.swenurse.se/Svensksjukskoterskeforening/Svensk-sjukskoterskeforening-100-ar/Sjukskoterskan-100-ar/>
[Använd 16 11 2012].

Intervju

Hemmingsson, F., 2012. [Intervju] (30 11 2012).

Appendix 1

Tabeller och andra elektroniska källhänvisningar från Statistiska Centralbyrån

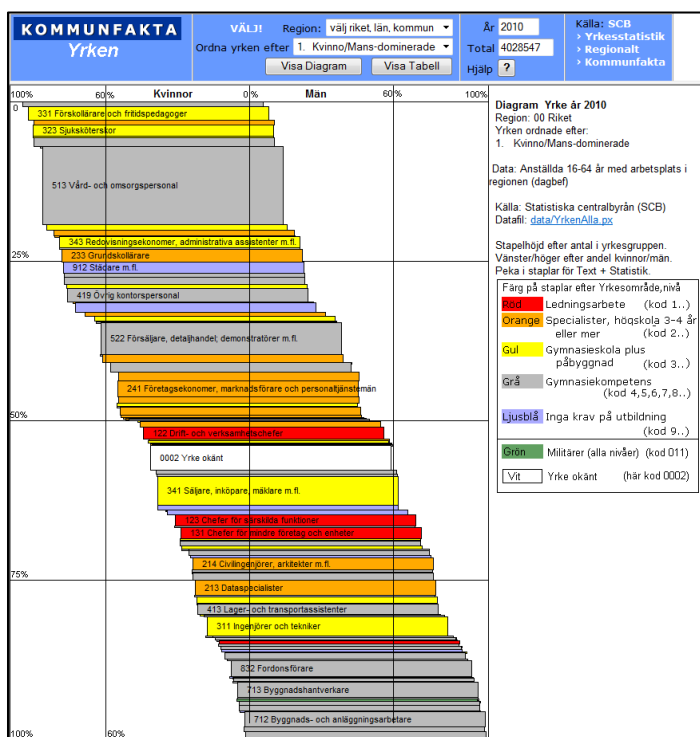
Samtliga tabeller och övrig information är placerade i den ordning de hänvisas till i uppsatsen, samt under den rubrik de förekommer.

1 (Inledning)

	2011
0000 samtliga yrken	86

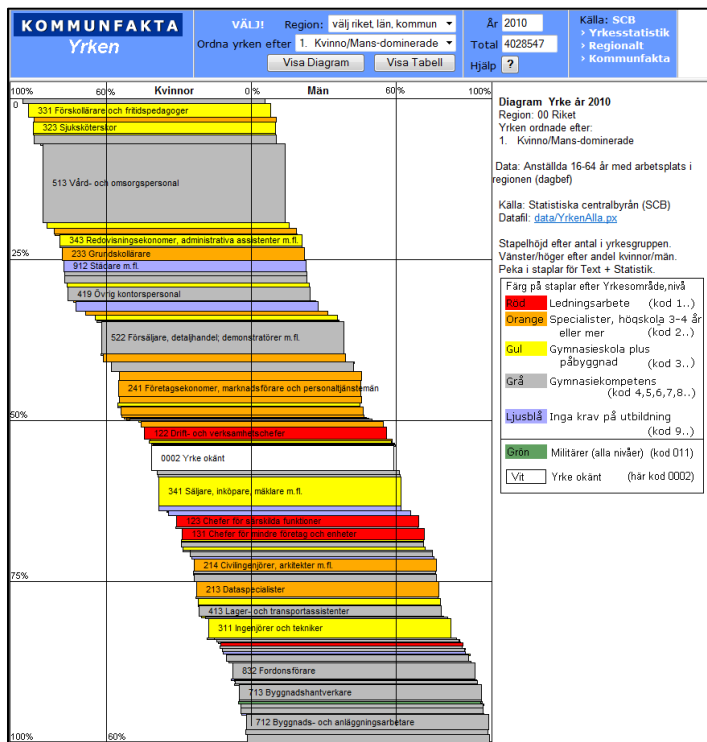
Kvinnors lön i procent av mäns lön, samtliga sektorer, samtliga utbildningsnivåer, samtliga yrken. Uppgifterna gäller för 2011. Informationen hämtades från Lönedatabasen – hela ekonomin, http://www.scb.se/Pages/SalariesSearch_259066.aspx, 2013-01-02.

2 (1.2.1.1 Horisontell segregering)



Hämtad från Yrkesregistret, <https://www.h5.scb.se/kommunfakta/yrken/index.asp>, 2012-12-12. Se de val som gjorts högst upp i bilden.

3 (3.1 En jämförelse mellan specialistsjuksköterskor och civilingenjörer)



Hämtad från Yrkesregistret, <https://www.h5.scb.se/kommunfakta/yrken/index.asp>, 2012-12-12. Se de val som gjorts högst upp i bilden.

4 (3.1.2 Arbetsmarknadernas efterfrågan och löneutveckling)

	2011
0 samtliga sektorer	
214 civilingenjörer, arkitekter m.fl.	
totalt	
eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer	39 600
223 barnmorskor; sjuksköterskor med särskild kompetens	
totalt	
eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer	29 500

Genomsnittlig grundlön i kronor per månad för yrkesgrupperna 214 och 233, samtliga sektorer, kvinnor och män, eftergymnasial utbildning på minst tre år. Uppgifterna gäller för 2011. Informationen hämtades från Lönedatabasen – hela ekonomin, http://www.scb.se/Pages/SalariesSearch_259066.aspx, 2012-12-12

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
SE Riket							
0 samtliga sektorer							
2142 civilingenjörer m.fl., bygg och anläggning							
totalt	36 200	33 100	36 300	35 700	35 500	36 900	38 300
2143 civilingenjörer m.fl., elkraft							
totalt	35 900	36 400	38 800	38 800	38 700	38 000	40 800
2144 civilingenjörer m.fl., elektronik och teleteknik							
totalt	36 400	37 400	38 000	39 700	41 000	41 000	42 400
2145 civilingenjörer m.fl., maskin							
totalt	31 700	32 600	33 300	35 200	36 000	36 800	37 200
2146 civilingenjörer m.fl., kemi							
totalt	33 700	34 200	36 700	38 100	38 200	38 800	39 800
2147 civilingenjörer m.fl., gruvteknik och metallurgi							
totalt	36 200	36 100	34 700	36 800	38 600	40 000	39 800
2149 övriga civilingenjörer m.fl.							
totalt	35 100	34 700	34 900	37 200	37 900	38 500	39 300

2231 barnmorskor							
totalt	24 600	25 400	26 200	27 800	28 500	29 100	30 100
2233 akutsjuksköterskor m.fl.							
totalt	22 800	23 400	25 100	27 000	27 700	28 300	29 000
2234 barnsjuksköterskor							
totalt	23 900	24 700	26 000	26 400	27 400	28 000	28 900
2235 distriktssköterskor							
totalt	24 100	24 700	26 100	27 800	28 000	28 800	29 500

Genomsnittlig grundlön i kronor per månad för yrkesgrupperna som tillhör civilingenjörer och specialistutbildade sjuksköterskor inom samtliga sektorer under åren 2005-2011, eftergymnasial utbildning på minst tre år. Informationen hämtades från Lönedatabasen – hela ekonomin, http://www.scb.se/Pages/SalariesSearch_259066.aspx, 2012-12-13

Dessa siffror har sedan använts för att räkna på löneutvecklingen för de olika yrkena.
Uträkningarna följer nedan:

Den sammanlagda summan av civilingenjörernas lön år 2005:

$$36200 + 35900 + 36400 + 31700 + 33700 + 36200 + 35100 = 245200$$

Den sammanlagda summan av civilingenjörernas lön år 2011:

$$38300 + 40800 + 42400 + 37200 + 39800 + 39300 = 277600$$

Detta resulterar i en löneutveckling på $\frac{(277600 - 245200)}{245200} = 11,67\%$

För specialistutbildade sjuksköterskor blir löneutvecklingen $\frac{117500 - 95400}{95400} = 18,8\%$

5 (3.1.3 Kostnaden och avkastningen för att utbilda sig)

	2011
0 samtliga sektorer	
0000 samtliga yrken	
totalt	
gymnasial utbildning, 3 år	24 500

Genomsnittlig grundlön i kronor per månad för yrkesgruppen 0000, samtliga sektorer, kvinnor och män, gymnasial utbildning på tre år. Uppgifterna gäller för 2011. Informationen hämtades från Lönedatabasen – hela ekonomin,

http://www.scb.se/Pages/SalariesSearch_259066.aspx, 2012-12-12.

	2011
0 samtliga sektorer	
323 sjuksköterskor	
totalt	
eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer	26 500

Genomsnittlig grundlön i kronor per månad för yrkesgruppen 323, samtliga sektorer, kvinnor och män, eftergymnasial utbildning på minst tre år. Uppgifterna gäller för 2011.

Informationen hämtades från Lönedatabasen – hela ekonomin,

http://www.scb.se/Pages/SalariesSearch_259066.aspx, 2012-12-12.

6 (3.1.3.1 Vad blir då avkastningen?)

2012
31,60

Genomsnittlig kommunalskatt 2012. Informationen hämtades från statistikdatabasen: offentlig

ekonomi: kommunalskatterna, http://www.scb.se/Pages/SSD/SSD_TreeView_340478.aspx, 2012-12-12.

7 (3.2 Företagsekonomer)

	2011
0 samtliga sektorer	
241 företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	
män	
eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer	24 900
forskarutbildning	510
kvinnor	
eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer	30 600
forskarutbildning	..
totalt	
eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer	55 400
forskarutbildning	1 000

Antal verksamma inom yrkesgruppen 241, samtliga sektorer, kvinnor och män samt totalt samt separat, eftergymnasial utbildning på minst tre år eller forskningsutbildning. Uppgifterna gäller för 2011. Informationen hämtades från Lönedatabasen – hela ekonomin, http://www.scb.se/Pages/SalariesSearch_259066.aspx, 2012-12-12.

8 (3.2.1 Lönestatistik uppdelad i kön)

	2011
0 samtliga sektorer	
241 företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	
samtliga utbildningsnivåer	80

Kvinnors lön i procent av mäns lön i yrkesgrupp 241, samtliga sektorer. Uppgifterna gäller för 2011. Informationen hämtades från Lönedatabasen – hela ekonomin, http://www.scb.se/Pages/SalariesSearch_259066.aspx, 2012-12-12.

	2011
0 samtliga sektorer	
0000 samtliga yrken	
samtliga utbildningsnivåer	86

Kvinnors lön i procent av mäns lön i samtliga yrkesgrupper, samtliga sektorer. Uppgifterna gäller för 2011. Informationen hämtades från Lönedatabasen – hela ekonomin, http://www.scb.se/Pages/SalariesSearch_259066.aspx, 2012-12-12.

	Grundlön	Antal anställda
	2011	2011
1-3 offentlig sektor		
241 företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän		
män		
eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer	35 000	3 500
kvinnor		
eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer	32 200	8 600
totalt		
eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer	33 000	12 100
4-5 privat sektor		
241 företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän		
män		
eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer	48 400	21 400
kvinnor		
eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer	39 400	21 900
totalt		
eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer	43 800	43 300

Genomsnittlig grundlön i kronor per månad samt antal verksamma inom yrkesgruppen 241, uppdelat i privat och offentlig sektor, kvinnor och män samt totalt samt separat, eftergymnasial utbildning på minst tre år. Uppgifterna gäller för 2011. Informationen hämtades från Lönedatabasen – hela ekonomin, http://www.scb.se/Pages/SalariesSearch_259066.aspx, 2012-12-12.

9 (4 Analys)

	2011
1-3 offentlig sektor	
214 civilingenjörer, arkitekter m.fl.	
totalt	
samtliga utbildningsnivåer	4 600
4-5 privat sektor	
214 civilingenjörer, arkitekter m.fl.	
totalt	
samtliga utbildningsnivåer	70 700

Antal verksamma inom yrkesgruppen 214, privat och offentlig sektor, kvinnor och män, samtliga utbildningsnivåer. Uppgifterna gäller för 2011. Informationen hämtades från Lönedatabasen – hela ekonomin, http://www.scb.se/Pages/SalariesSearch_259066.aspx, 2012-12-12.

	2011
0 samtliga sektorer	
222 hälso- och sjukvårdsspecialister	
totalt	
eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer	50 200
223 barnmorskor; sjuksköterskor med särskild kompetens	
totalt	
eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer	29 500

Genomsnittlig grundlön i kronor per månad för yrkesgrupperna 222 samt 223, samtliga sektorer, kvinnor och män, eftergymnasial utbildning på minst tre år. Uppgifterna gäller för 2011. Informationen hämtades från Lönedatabasen – hela ekonomin, http://www.scb.se/Pages/SalariesSearch_259066.aspx, 2012-12-12.

Appendix 2

Enkät om företagsekonomers arbetsmarknad

*Hej! Tack för att du visar intresse för vårt kandidatarbete i nationalekonomi! Vi är jätteglada över att du vill svara på vår undersökning och vi bryr oss lite extra mycket om de frågor märkta med *. Som vi skrev i mailet vill vi med den här kandidatuppsatsen uppmärksamma löneskillnader och fördjupa analysen kring de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män. En av de huvudgrupper vi valt att inrikta oss på är företagsekonomer där löneskillnaden är 25 %; normalt i Sverige är ett lönegap mellan kvinnor och män på 15 %. Om du vill ta del av vår kandidatuppsats finner du våra kontaktuppgifter då du skickat in dina svar. Vänliga hälsningar, Sofia Nyström och Karin Kristensson*

1. Är du man eller kvinna? *

- ☐ Man
- ☐ Kvinna

2. Vilket år är du född? *

3. Vilken är din civilstatus?

- ☐ Singel
- ☐ Sambo/gift
- ☐ Särbo

4. Är du arbetsverksam i Sverige?

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Nej, men jag är anställd av ett svenskt företag

5. Vilket år tog du examen? *

6. Vad har du för examen? *

- ☐ Kandidatexamen, 3 år
- ☐ Magisterexamen, 4 år
- ☐ Masterexamen, 5 år

7. Har du ytterligare högskoleutbildning?

Med ytterligare högskoleutbildning menas högskolepoäng som ligger utanför din examen.

- ☐ Ja
- ☐ Nej

8. Hur många ytterligare terminer, som ligger utanför din examen, har du läst?

Hoppa över denna fråga om du svarade nej på fråga 7. Svara i antal terminer du läst högskolepoäng som ej ingår i din examen.

9. De högskolepoäng som du läst utanför din examen, på vilken nivå läste du dem?

Hoppa över denna fråga om du svarade nej på fråga 7. Om du läst kurser på flera olika nivåer får du klicka i fler svarsalternativ.

- ☐ Grundnivå
- ☐ Avancerad nivå

10. Har du barn? Och i sådana fall, hur många? *

- ☐ Jag har inga (0) barn
- ☐ Ja, 1 barn
- ☐ Ja, 2 barn
- ☐ Ja, 3 barn

- ☐ Ja, 4 barn
- ☐ Ja, 5 barn
- ☐ Ja, 6 barn
- ☐ Ja, 7 barn
- ☐ Ja, 8 barn
- ☐ Ja, 9 barn
- ☐ Ja, 10 barn
- ☐ Fler än 10 barn

11. Hur länge har du varit föräldraledig? *

Svara i totalt antal månader. Om du ej varit föräldraledig svara 0.

12. Har du varit borta från arbete under en längre tid av annan anledning, t ex sjukskrivning, militärtjänstgöring?

Med längre tid menas två (2) månader eller längre.

- ☐ Ja
- ☐ Nej

13. Arbetar du heltid eller deltid? *

- ☐ Jag arbetar heltid
- ☐ Jag arbetar deltid

14. Du som arbetar deltid, har du själv valt att arbeta deltid?

Du som arbetar heltid kan hoppa över den här frågan.

- ☐ Ja
- ☐ Nej

15. Om du själv valt att arbeta deltid, varför väljer du att arbeta deltid?

Du som arbetar heltid eller som inte själv valt att arbeta deltid kan hoppa över den här frågan.

- ☐ Jag värdesätter min lediga tid mer än min tid på arbetet
- ☐ På grund av min familj
- ☐ Jag presterar bättre på arbetet då jag ej arbetar heltid
- ☐ Annan anledning

16. Hur många års arbetslivserfarenhet har du? *

Svara i antal år.

17. Vilken utbildningsnivå krävs för ditt nuvarande arbete?

- ☐ Avklarad gymnasieutbildning, 3 år
- ☐ Högskoleutbildning, 1-3 år
- ☐ Högskoleutbildning, 3-5 år
- ☐ Högskoleutbildning, > 5 år

18. Hur mycket tjänar du i grundlön per månad? *

Avtalad grundlön exklusive tillägg och avdrag. Du som arbetar deltid ber vi vänligen att svara i termer av heltid; det vill säga, ange den lön du skulle tjänat om du arbetade heltid.

19. Hur många månader tog det innan du fick ett arbete som matchar dina kvalifikationer som utbildad företagsekonom?

Svara i antal månader.

20. Inom vilken bransch arbetar du? *

- ☐ Bank

- ☐ Försäkring
- ☐ Handelsföretag
- ☐ IT
- ☐ Ideell verksamhet
- ☐ Industri
- ☐ Revision
- ☐ Telecom
- ☐ Tjänstebranschen
- ☐ Uthyrd av bemanningsföretag
- ☐ Annan

21. Vad har du för huvudsaklig arbetsuppgift? *

- ☐ Account Manager
- ☐ Affärsutvecklare
- ☐ Banksäljare
- ☐ Banktjänsteman
- ☐ Business Controller
- ☐ Controller
- ☐ Ekonom
- ☐ Ekonomiansvarig
- ☐ Ekonomiassistent
- ☐ Export Area Manager
- ☐ Finansiell rådgivare
- ☐ Företagsrådgivare
- ☐ Inköpare
- ☐ Investeringsrådgivare
- ☐ Kommunikationsstrateg
- ☐ Konsult
- ☐ Managementkonsult

- ☐ Privatrådgivare
- ☐ Projektledare
- ☐ Redovisningsekonom
- ☐ Revisorsassistent
- ☐ Sales Service Manager
- ☐ Speditör
- ☐ Trainee
- ☐ Värderingsman
- ☐ Annan

22. Vad kallas din befattning? *

- ☐ Assistent
- ☐ Handläggare
- ☐ Trainee
- ☐ Gruppchef
- ☐ Mellanche
- ☐ Högre chef
- ☐ VD
- ☐ Konsult
- ☐ Projektledare
- ☐ Specialist

23. Hur många år har du arbetat hos din nuvarande arbetsgivare?

Svara i antal år, avrunda uppåt.

24. Vad har du för typ av anställning?

- ☐ Tillsvidareanställning (fast)
- ☐ Tidsbegränsad anställning

☐ Jag är egenföretagare

25. Har du någonsin känt dig orättvist behandlad av det företag du arbetar på grund ditt kön?

☐ Ja

☐ Nej

26. Arbetar du på ett mikro-, litet-, medelstort- eller stort företag?

☐ Mikroföretag: färre än 10 anställda

☐ Litet företag: färre än 50 anställda

☐ Medelstort företag: färre än 250 anställda

☐ Stort företag: fler än 250 anställda

27. Vilken sektor arbetar du inom? *

☐ Statlig sektor

☐ Kommunal sektor

☐ Privat sektor

☐ Ideell sektor

28. Varför valde du att arbeta inom den sektorn (statlig, kommunal, privat eller ideell) du arbetar inom idag?

Rangordna svarsalternativen nedan; 0 innebär ingen betydelse, 5 betyder stor betydelse.

	0	1	2	3	4	5
Förmåner, t ex tjänstebil, busskort, friskvårdsersättning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möjligheter till god karriärutveckling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möjlighet till god löneutveckling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bra villkor, t ex betald övertid, rätt till föräldraledighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trygg anställning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Enkelt att få jobb

☐☐☐☐☐☐

Möjlighet till internationell karriär

☐☐☐☐☐☐